



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

교육학 박사학위논문

사무직 근로자의 경력성공 증거에 관한 연구

A Study on the Career Success Criteria of
Office Workers in Korea

2015년 8월

서울대학교 대학원
농산업교육과
이 재 은

사무직 근로자의 경력성공 준거에 관한 연구

지도교수 이 찬

이 논문을 이재은 박사학위논문으로 제출함

2015년 4월

서울대학교 대학원

농산업교육과

이 재 은

이재은의 박사학위논문을 인준함

2015년 7월

위 원 장	<u>정 진 철</u>	(인)
-------	--------------	-----

부 위 원 장	<u>이 찬</u>	(인)
---------	------------	-----

위 원	<u>김 진 모</u>	(인)
-----	--------------	-----

위 원	<u>송 병 국</u>	(인)
-----	--------------	-----

위 원	<u>이 지 연</u>	(인)
-----	--------------	-----

국 문 초 록

사무직 근로자의 경력성공 준거에 관한 연구

교육학 박사학위 논문
서울대학교 대학원, 2015년
이 재 은

이 연구의 목적은 우리나라 사무직 근로자들의 경력성공 준거가 무엇인지 밝히고, 경력성공 준거에 대한 인식을 중요도와 성취도로 구분하여 확인하고, 경력성공 준거를 중요하게 생각하는 집단의 특성과 성취도 수준을 확인하여 사무직 근로자를 대상으로 한 경력성공의 측정과 경력개발 개입에 시사점을 제공하는데 있다. 이와 같은 목적을 달성하기 위하여 첫째, 사무직 근로자의 경력성공 준거를 구명하고, 둘째, 경력성공 준거의 인식 수준을 구명하고, 셋째, 경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 따른 특성을 구명하고, 넷째, 경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식 차이를 구명하였다.

이 연구의 모집단은 우리나라 사무직 근로자 전체이며, 목표 모집단을 한국거래소의 유가증권시장, 코스닥시장, 코넥스 시장에 상장된 법인의 사무직 근로자로 설정하였다. 표집을 위해 전체 산업 중 제조업, 교육 서비스업, 건설업, 도매 및 소매업, 사업시설관리 및 사업지원 서비스업, 전문/과학 및 기술서비스업, 운수업, 금융 및 보험업, 출판/영상/방송통신 및 정보서비스업의 9개 산업군으로 제한하였다. 적정 표본 수는 사회과학에서 신뢰할 만한 표본의 수와 통계 분석 방법에 필요한 변인 수준별 최소 사례 수 등을 고려하여 720명으로 설정하였으며, 산업군별 근로자수 비율을 고려하여 유의표집하였다.

조사도구는 설문지를 활용하였으며, 경력성공 준거에 대한 인식은 연구자가 개발하여 구성하였고, 인구통계 특성, 경력 특성, 직무 및 조직 특성 등 관련변인 특성은 선행연구에서 활용된 도구를 재구성하여 활용하였다. 경력성공 준거에 대한

인식 측정도구는 선행연구를 종합하여 경력성공의 영역/항목/지표 등 준거를 개발한 뒤 18인의 학계 및 실무전문가를 대상으로 내용타당도 조사를 실시하여 수정·보완하여 구성하였다. 예비조사와 본조사를 통해 내적일치도 계수 및 확인적 요인분석을 실시한 결과 전체 조사도구의 신뢰도와 타당도는 양호하였다.

자료수집은 예비조사의 경우 2015년 4월 10일부터 4월 16일까지 실시하였고, 본조사는 4월 20일부터 5월 4일까지 실시하였다. 온라인과 오프라인을 통해 805부를 배포하였으며, 이중 726부가 회수되었고(회수율 90.2%), 불성실 응답, 미응답 설문을 제외하고 714부(유효응답율 88.6%)를 최종분석에 활용하였다. 자료분석은 SPSS 22.0, AMOS 18.0, SmartPLS 3.0 프로그램을 이용하여 빈도, 백분율, 평균, 표준편차 등 기술통계와 확인적 요인분석을 위한 구조방정식 분석, 카이스퀘어(χ^2) 검정과 t-test를 활용하였다.

연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 이 연구에서 고안한 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거 모형은 타당하였다. 구체적으로 경력성공 준거 항목은 보상, 지위, 권한, 전문성, 자아실현, 안정, 도전, 즐거움, 균형, 인정, 원만함, 기여로 구분되며, 보상, 지위, 권한은 외적 성취 영역으로, 전문성, 자아실현, 안정은 내적 성취 영역으로, 도전, 즐거움, 균형은 내적 정서 영역으로, 인정, 원만함, 기여는 외적 정서 영역으로 구분된다.

둘째, 이 연구에서 구명한 12개의 경력성공 준거에 대해 우리나라 사무직 근로자의 중요도 인식 수준을 분석한 결과, 전문성(4.32점), 보상(4.23점), 균형(4.17점), 인정(4.13점)에 대한 준거를 중요하게 인식하고 있었으며, 원만함(3.63점), 인정(3.41점), 전문성(3.36점), 안정(3.36점), 기여(3.32점) 준거에 대한 성취도 인식이 상대적으로 높았다.

셋째, 중요도와 성취도의 차이 값이 가장 큰 준거 항목은 균형(1.08점)이었으며, 그 다음으로 전문성(0.96점), 보상(0.90점), 권한(0.85점) 순으로 중요도와 성취도 인식의 차이가 큰 것으로 나타났다. 한편, 균형, 즐거움, 보상, 전문성, 안정, 인정, 원만함 준거 항목은 중요도는 높고 성취도는 낮은 2사분면에 위치하여 사무직 근로자의 경력성공 인식을 높이기 위해 우선적인 개입이 필요한 것으로 구분되었다.

넷째, 경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성 차이는 유의미하였다. 이를 구체적으로 살펴보면, 보상 준거를 중요하게 인식하는 집단은 연봉 수준 8000만원 이상, 금융 및 보험업 근로자들의 비율이 높았으며, 지위 준거를 중요하게

인식하는 집단은 IMF세대 및 386세대, 경력성장기, 영업/마케팅과 금융/보험업의 근로자들이 비율이 상대적으로 높았고, 권한 준거를 중요하게 인식하는 집단은 남성, IMF세대, 기혼, 부장 직급, 영업/마케팅 직무, 대기업 근로자의 비율이 상대적으로 높았다. 전문성 준거를 중요하게 인식하는 집단은 남성, 대학원 졸업자, 연구개발 직무, 중견기업의 근로자들의 비율이 상대적으로 높았고, 자아실현을 중요하게 인식하는 집단은 남성, 386세대, 기혼, 연봉 8000만원 이상, 인사/노무/교육 직무, 제조업의 비율이 상대적으로 높았으며, 안정 준거를 중요하게 인식하는 집단은 88만원세대, 금융 및 보험업의 비율이 상대적으로 높았다. 도전 준거를 중요하게 인식하는 집단은 남성, IMF세대, 기혼, 경력성숙기, 차장, 연봉 8000만원 이상, 인사/노무/교육, 영업/마케팅 직무 근로자들의 비율이 상대적으로 높았다. 즐거움 준거를 중요하게 인식하는 집단은 88만원 세대, 대학원 졸업자, 연봉 4000이상 5000이하, 인사/노무 교육 직무의 근로자 비율이 상대적으로 높았으며, 균형 준거를 중요하게 인식하는 집단은 여성, 88만원세대, 미혼, 사원, 대리 직급, 출판/영상/방송통신/정보 서비스업의 근로자 비율이 상대적으로 높았다. 인정 준거를 중요하게 인식하는 집단은 대학원 졸업자, 인사/노무/교육 직무의 근로자 비율이 상대적으로 높았으며, 원만함 준거를 중요하게 인식하는 집단은 남성, 이직경험 없는 근로자들의 비율이 상대적으로 높았고, 기여 준거를 중요하게 생각하는 집단은 남성, 386세대, 이직경험이 없고, 연봉 9000만원 이상, 인사/노무/교육과 영업/마케팅 직무, 대기업, 금융 및 보험업의 근로자 비율이 상대적으로 높았다.

다섯째, 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거별 중요도 인식 수준이 높은 집단은 중요도 인식 수준이 낮은 집단에 비해 해당 준거에서 더 만족할 만한 수준으로 성취했다고 인식하는 것으로 나타났으며, 이러한 결과는 12개 경력성공 준거에서 모두 유의하였다. 또한, 도전, 자아실현, 기여 준거의 경우 해당 준거를 중요하게 인식하는 집단은 모든 경력성공 준거에서 성취도 인식 수준이 높은 것으로 나타났다.

연구의 결과로 도출된 결론은 다음과 같다. 첫째, 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거는 보상, 지위, 권한, 전문성, 자아실현, 안정, 도전, 즐거움, 균형, 인정, 원만함, 기여의 12개 항목으로 구성된다. 이 연구는 기존에 경력 만족이나 고용가능성 등의 구성개념을 바탕으로 주관적 경력성공을 측정했던 선행연구에서 주요하게 다루지 않았던 권한, 자아실현, 안정, 도전, 인정, 기여와 같은 새로운 경력성공 준거들을 포함하여 다차원적 경력성공의 개념을 측정 가능한 형태로

개발했다는 데 의의가 있다.

둘째, 우리나라 사무직 근로자의 12개 경력성공 준거 항목은 외적 성취 영역, 내적 성취 영역, 내적 정서 영역, 외적 정서 영역으로 구분된다. 이러한 경력성공의 영역은 개별 준거 항목 수준에서의 해석을 영역 단위로 확장시킨다는 점에서 의의가 있다. 향후 이 연구에서 구명한 준거 모형을 연구의 대상과 방법을 다르게 적용하여 타당도를 반복적으로 확인할 필요가 있다.

셋째, 경력성공의 측정과 관련하여 경력성공 준거에 대한 중요도 인식을 고려할 필요가 있다. 기존의 선행연구들은 경력성공의 세부 준거에 대한 현재 수준에서의 성취나 만족을 측정하고 있었다. 이러한 방식은 개인의 현재 성취의 정도는 알 수 있으나, 그것이 개인에게 어떤 의미가 있는지에 대해서는 놓치고 있으므로 경력성공을 측정하는데 있어 개인이 중요하다고 생각하는 경력성공 준거에서 얼마나 성취했는지 측정할 필요가 있다.

넷째, 우리나라 사무직 근로자들은 경력성공을 평가하는 데 있어 전문성, 보상, 균형, 인정을 중요한 준거로 인식하고 있었다. 따라서 사무직 근로자를 대상으로 하는 경력개발 프로그램의 목적을 설정할 때 이러한 준거들을 중요하게 고려해야 할 것이다.

다섯째, 경력성공 준거에 대한 성취도 인식이 낮게 나타난 준거 항목과 성취도 인식이 낮게 나타난 집단에서 경력성공에 대한 성취를 높일 수 있는 구체적인 개입이 필요하다. 균형, 전문성, 보상, 즐거움, 안정, 인정, 원만함 준거가 우선적으로 개입이 필요한 2사분면에 위치하였으며, 중요도와 성취도 인식의 차이가 큰 준거 항목에 대해 우선적으로 개입해야 할 것이다. 또한 조직이 갖고 있는 자원이 한정되어 있으므로 즐거움이나 균형과 같은 내적 정서 영역의 준거들을 보다 효과적으로 관리하는 방안을 마련해야 할 것이다.

여섯째, 경력성공 준거에 대한 중요도 인식 수준에 따라 구분된 집단의 관련변인 특성에 차이가 있는 것으로 나타나 사무직 근로자의 경력성공을 촉진시키고자 할 때 이에 대한 고려가 필요하다. 특히 성별, 세대, 최종학력, 재직기간, 경력단계, 이직경험, 직급, 세부직무, 기업규모, 산업군에 따라 경력성공의 준거에 대한 중요도 인식에 차이가 있었다. 한편, 경력성공 준거에 대한 중요도 인식 차이를 경력개발 개입에 적용할 때에는 모든 경력성공 준거들이 중요하나 개인의 맥락적 특성에 따라 더 중요하다고 생각하는 준거들이 있다는 관점을 취해야 할 것이다.

이 연구의 결과와 결론에 따른 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 경력성공에 대한 인식과 관련 특성변인 간 관계에서 관련 특성변인 간 상호작용에 대한 연구가 필요하다. 둘째, 다양한 관련 특성변인에 따라 왜 경력성공에 대한 인식이 달라지는지에 대한 질적 연구 수행이 필요하다. 셋째, 이 연구에서 고안한 경력성공 준거 모형을 보다 다양한 연구대상으로 확대하여 타당도를 분석하고 검증하는 연구가 필요하다. 넷째, 주관적 경력성공을 측정하기 위한 새로운 도구로서 경력성공 준거에 대한 중요도와 성취도 인식을 조합한 경력성공 측정도구의 개발 연구가 필요하다. 다섯째, 경력성공 준거에 대한 인식이 어떻게 변화하는지에 대한 종단 연구가 필요하다. 여섯째, 향후 연구에서는 경력성공 준거에 대한 중요도 인식의 측정과 관련하여 상대적 중요도를 고려할 필요가 있다. 일곱째, 경력성공이 조직구성원들의 긍정적인 태도와 행동에 원인이 되는지에 대한 추가적인 실증 연구가 필요하다.

주요어: 경력성공, 경력성공 준거, 관련 특성변인, 중요도, 성취도, 사무직 근로자

학 번: 2011-31016

목 차

국문초록	i
I. 서 론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구 목적	4
3. 연구 문제	5
4. 용어의 정의	6
5. 연구의 제한	7
II. 이론적 배경	9
1. 사무직 근로자의 경력성공	9
2. 사무직 근로자의 경력성공 준거	34
3. 사무직 근로자의 경력성공 준거 관련 특성변인	63
III. 연구방법	85
1. 연구설계	85
2. 연구대상	87
3. 조사도구	89
4. 자료수집	111
5. 자료분석	113

IV. 연구결과 및 논의	119
1. 응답자 특성	119
2. 경력성공 준거 모형의 타당도	122
3. 경력성공 준거에 대한 인식	126
4. 경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 따른 특성	132
5. 경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식	171
6. 연구결과에 대한 논의	183
V. 요약, 결론 및 제언	195
1. 요약	195
2. 결론	198
3. 제언	202
참고문헌	205
부록	219
[부록 1] 내용타당도 조사도구	221
[부록 2] 내용타당도 분석결과	235
[부록 3] 예비조사 도구	245
[부록 4] 측정도구의 예비조사 분석 결과	253
[부록 5] 본조사 도구	269
Abstract	277

〈표 차례〉

〈표 II-1〉 Hall(1984)의 개발의 관점	11
〈표 II-2〉 신(新) 조직 경력	18
〈표 II-3〉 경력성공의 개념 정의	21
〈표 II-4〉 경력성공 측정방식(연대기준 정리)	26
〈표 II-5〉 Gatticker와 Larwood(1986)의 경력성공의 영역 및 문항	36
〈표 II-6〉 Nabi(2001)의 경력성공의 영역 및 문항	37
〈표 II-7〉 Zhou와 그의 동료들(2012)의 경력성공의 영역 및 문항	38
〈표 II-8〉 신수림(2014)의 경력성공의 영역 및 문항	39
〈표 II-9〉 남중수(2014)의 경력성공의 영역 및 문항	40
〈표 II-10〉 김나정과 차종석(2014)의 경력성공 측정 문항	42
〈표 II-11〉 Sturge(1999)의 경력성공 준거	43
〈표 II-12〉 Hennequin(2007)의 경력성공 준거	44
〈표 II-13〉 Dries와 그의 동료들(2007)의 경력성공 준거	47
〈표 II-14〉 Ituma와 그의 동료들(2011)의 경력성공 준거	48
〈표 II-15〉 경력성공 준거별 국가 간 순위 비교	50
〈표 II-16〉 경력성공 준거에 대한 양적 선행연구 요약	53
〈표 II-17〉 경력성공 준거에 대한 선행연구 요약(질적 연구)	54
〈표 II-18〉 선행연구의 경력성공 영역 종합	56
〈표 II-19〉 선행연구의 경력성공 진술문(문항) 종합	57
〈표 II-20〉 경력성공 준거 종합	61
〈표 II-21〉 경력성공 인식에 영향을 미치는 인구통계 특성 변인	71
〈표 II-22〉 Super의 경력 단계와 주요 과업	74
〈표 II-23〉 경력성공 준거별 중요도 인식에 영향을 미치는 경력특성 변인	79
〈표 II-24〉 산업별 여성근로자 및 여성관리자 비율	83
〈표 III-1〉 산업별 근로자수 및 비율	88
〈표 III-2〉 산업별 표집기업 및 표본 수	88
〈표 III-3〉 조사도구의 구성	89
〈표 III-4〉 경력성공 준거별 정의 (초안)	91
〈표 III-5〉 경력성공 준거에 대한 인식 측정을 위한 예비문항	93
〈표 III-6〉 전문가 패널 선정기준	95

<표 III-7> 내용타당도 검토를 위한 전문가 집단별 패널 선정	95
<표 III-8> 경력성공 준거의 정의(영역 및 항목)	96
<표 III-9> 경력성공 준거에 대한 인식 측정 문항에 대한 내용타당도 검토	97
<표 III-10> 경력성공 인식 측정도구 예비조사 이후 문항 수정사항	102
<표 III-11> 경력성공 중요도 인식 측정도구의 신뢰도 계수	103
<표 III-12> 경력성공 중요도 인식 측정도구의 확인적 요인분석 결과	103
<표 III-13> 경력성공 성취도 인식 측정도구의 신뢰도 계수	106
<표 III-14> 경력성공 성취도 인식 측정도구의 확인적 요인분석 결과	106
<표 III-15> 금융 및 보험업 표집인원 가이드라인 (예시)	111
<표 III-16> 연구문제에 따른 자료분석 방법	113
<표 III-17> 기술통계치와 판단 기준	114
<표 III-18> 분석에 포함된 관련 특성의 수준별 사례수	116
<표 III-19> IPA 매트릭스에 따른 우선순위 결정 및 자원 분배	118
<표 IV-1> 응답자의 인구통계 특성	119
<표 IV-2> 응답자의 경력 특성	120
<표 IV-3> 응답자의 직무 및 조직 특성	122
<표 IV-4> 경력성공에 대한 인식의 측정모형 비교	123
<표 IV-5> 경력성공 준거모형의 수렴타당도 검증	124
<표 IV-6> 경력성공 준거 모형 판별타당도 검증	124
<표 IV-7> 경력성공 준거별 중요도 인식의 기술통계량	126
<표 IV-8> 경력성공 준거별 중요도 응답에 따른 빈도 (n=714)	127
<표 IV-9> 경력성공 준거별 성취도 인식의 기술통계량	128
<표 IV-10> 경력성공 준거별 성취도 응답에 따른 빈도	129
<표 IV-11> 경력성공에 대한 인식 차이 값(중요도-성취도)의 기술통계량	130
<표 IV-12> 보상 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인 비율 차이	133
<표 IV-13> 지위 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인	135
<표 IV-14> 지위 중요도 인식 수준에 따른 평균 차이	137
<표 IV-15> 권한 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인	138
<표 IV-16> 권한 중요도 인식 수준에 따른 평균 차이	140
<표 IV-17> 전문성 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인	141
<표 IV-18> 자아실현 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인	143
<표 IV-19> 안정 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인	146
<표 IV-20> 도전 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인	148

<표 IV-21> 도전에 대한 중요도 인식 수준에 따른 평균 차이	150
<표 IV-22> 즐거움 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인	151
<표 IV-23> 균형 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인	153
<표 IV-24> 균형에 대한 중요도 인식 수준에 따른 평균 차이	155
<표 IV-25> 인정 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인	156
<표 IV-26> 원만함 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인	158
<표 IV-27> 기여 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인	161
<표 IV-28> 기여에 대한 중요도 인식 수준에 따른 평균 차이	162
<표 IV-29> 중요도 인식 수준이 높은 집단의 특성 요약(중요도 하 집단과 비교)	165
<표 IV-30> 중요도 인식 수준이 높은 집단의 관련 특성 변인 요약	168
<표 IV-31> 중요도 인식 수준이 높은 집단의 특성 요약(준거 간 비교)	170
<표 IV-32> 보상에 대한 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식	171
<표 IV-33> 지위에 대한 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식	172
<표 IV-34> 권한에 대한 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식	172
<표 IV-35> 전문성에 대한 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식	173
<표 IV-36> 자아실현에 대한 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식	174
<표 IV-37> 안정에 대한 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식	175
<표 IV-38> 도전에 대한 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식	176
<표 IV-39> 즐거움에 대한 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식	176
<표 IV-40> 균형에 대한 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식	177
<표 IV-41> 인정에 대한 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식	178
<표 IV-42> 원만함에 대한 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식	179
<표 IV-43> 기여에 대한 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식	180
<표 IV-44> 경력성공 준거별 중요도 인식 수준이 높은 집단의 성취도 인식 요약 (준거 간 비교)	182

〈그림 차례〉

[그림 II-1] 경력개발을 위한 전략적 HRD Framework	17
[그림 II-2] 경력성공의 다차원척도모델(Dries et al., 2008)	46
[그림 II-3] 경력성공의 4개의 영역 (Ituma et al., 2011)	49
[그림 II-4] 경력성공의 세 가지 주요 범주	51
[그림 II-5] Hall(1996)의 새로운 경력단계 모형	75
[그림 II-6] 경력단계와 핵심과업	76
[그림 III-1] 연구설계	85
[그림 III-2] 경력성공 준거에 대한 인식 측정도구의 개발 절차	90
[그림 III-3] 중요도-수행도 매트릭스(Martilla & James, 1977)	118
[그림 IV-1] 조형지표를 활용한 경력성공 준거의 타당도 분석모형	125
[그림 IV-2] 경력성공 준거에 대한 IPA 분석 결과	131
[그림 IV-3] 경력성공 준거 항목과 영역	184

I. 서론

1. 연구의 필요성

1980년대 이후 가속화된 사회 환경, 직업 환경, 경영 환경의 변화에 따라 경력에 대한 관점도 크게 바뀌어 왔다. 지식기반 사회의 도래, 고용시장에서의 유연성 확대, 정보기술의 발달, 조직 구조의 변화에 따라 경력에 대한 관점의 전환이 이루어졌으며, 이러한 ‘경력 패러다임의 전환’은 많은 학자들이 주목한 바 있다. 경력과 관련된 의사결정 및 귀인체계가 개인의 욕구, 개인을 둘러싼 조직, 사회, 국가라는 맥락 간에 상호작용하는 사회맥락적인 특성을 갖고 있음을 고려할 때 이러한 경력 패러다임의 전환은 필수적인 현상이다. 경력 패러다임의 전환에 따라 무경계 경력, 프로테우스적 경력 개념과 같은 새로운 경력 개념이 대두되면서 개인의 주관적인 경력 결과에 대한 평가를 의미하는 경력성공이 중요한 결과변인으로 다루어져 왔다. 경력성공은 개인의 업무 경험의 결과로 축적된 긍정적인 심리상태 및 업무관련 산출물을 의미하며(Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995; Seibert, Crant, & Kraimer, 1999), 한 개인의 경력개발이 얼마나 효율적으로 이루어졌는지를 측정하기 위한 수단으로 해석될 수 있다(Seibert & Kraimer, 2001).

이렇듯 경력성공에 대한 학자들의 관심이 확대되면서 기업근로자를 대상으로 한 경력성공에 대한 연구가 활발히 진행되어 왔으나, 경력성공의 개념과 측정에 대하여 몇 가지 비판이 제기되고 있다. 먼저, 경력성공의 구성개념에 대한 학자들의 견해가 일치하지 않고 있어 연구 결과의 해석에 혼란을 주고 있다(Zhou, Sun, Guan, Li, & Pan, 2012). 또한, 경력 패러다임의 전환에 따라 개인의 경력성공에 대한 개념도 매우 다원화되어 왔는데, 경력성공의 대표적인 조작적 정의로 활용되어 온 임금, 승진횟수, 만족과 같은 지표들은 경력성공을 대변하기에는 불충분하다(Dries, Perpermans, & Carlier, 2008; Heslin, 2005)는 점이 지목되었다. 최근 경력성공의 개념을 질적 접근을 통해 탐색한 연구들은 임금, 승진, 만족 외에도 즐거운 일을 하는 것, 조직에 기여하는 것, 동료들에게 인정받는 것, 개인적 삶과 일을 조화시키는 것과 같이 보다 다원화되고 개인화된 준거들을 제시하였고, 몇몇 학자들은 다원화된 경력성공의 개념을 여러 차원으로 구분하여 객관적-주관적 경력성공으로 이분화 된 접근을 보다 다차원적인 관점으로 접근할 수 있도록 개념화하였다.

선행연구에서 밝혀진 경력성공 준거들은 대부분 서구 문화권에서 연구된

것으로 국내 기업근로자에게 직접적으로 적용하기에는 한계가 있다. 또한 국내에서 수행된 경력성공 준거에 대한 연구들은 구체적인 측정도구를 제시하지 못하거나, 경력성공의 하위차원이 지나치게 생략되거나, 하위차원의 탐색에 있어 귀납적 접근에 크게 의존하고 있는 문제들이 발견되었다. 따라서 우리나라 기업근로자가 생각하는 경력성공의 개념이 무엇인지 즉, 경력성공 준거가 무엇인지에 대해 연역적-귀납적 접근을 모두 활용하여 연구할 필요가 있다. 이는 우리나라 기업근로자가 어떠한 기준에 따라 개인의 경력성공을 판단하는지에 대해 알 수 있게 하며, 선행연구에서 제시된 경력성공의 차원이 각각의 준거들을 포괄하는지 확인할 수 있다는 측면에서 의의를 갖는다.

한편, 경력성공은 개인의 경력과 관련된 평가와 판단을 포함하고 있다는 측면에서 개인의 경력개발에 대한 요구를 확인하는 것과 직결되어 있으며, 조직에서의 경력개발 활동이 지향해야 할 목표라는 측면에서도 중요하다. 최근 경력개발에 있어 조직의 개입보다는 개인의 주도성을 보다 강조하는 관점은 조직 경력개발에 대한 관심을 쇠퇴시켰다(Boudreaux, 2001; Van Dijk, 2004). 그러나 몇몇 학자들은 조직 경력개발은 개인의 경력성공에 있어 여전히 중요하며, 조직 경력개발을 부활시키기 위해서는 개인의 경력개발에 대한 구체적인 요구를 확인하는 것이 필요하다고 강조하였다(McDonald & Hite, 2005; Preskill & Donaldson, 2008). 특히 보상이나 지위와 같은 객관적인 경력 성공의 결과들이 모든 개인에게 돌아가기에는 조직의 자원이 제한되어 있으므로, 개인의 주관적인 경력성공 준거에 대한 이해는 조직 관점의 경력개발 개입을 효과적으로 실행하는 전제조건이 된다.

우리나라에서도 1990년대 이후 진행된 경력개발 제도(CDP: Career Development Program)의 도입과 확산으로 조직에서의 경력개발에 대한 관심이 높아졌으나 주요한 경력개발 개입 활동이 주로 핵심인재 양성에 초점을 두고 전개됨에 따라, 조직구성원들의 경력개발에 대한 자발적 참여 의지와 관심을 저하시킨 원인이 되었다(이기성, 2006). 또한 개인의 경력개발에 대한 요구를 확인하여 이에 적합한 경력개발 개입을 실시하는 것이 개입의 효과성을 높일 수 있는 핵심적인 방안이라는 점이 지속적으로 지목되어 왔다(예. 변용범, 2003, 이지연, 장창원, 정윤경, 2000; 정용권, 김진모, 2009). 따라서 조직구성원의 경력성공 준거 및 그에 대한 인식을 파악하고 분석할 필요가 있으며, 이는 조직 차원의 경력개발 개입과 관련된 의사결정에 중요한 기초자료로 활용될 수 있다.

경력성공과 관련하여 고려해야 할 중요한 점 중 한 가지는 개인에 따라 경력성공의 개념이 다양하게 나타날 수 있다는 것이다(Abele, Spurk, & Volmer, 2011; Gattiker & Larwood, 1988; Higgins, 2001). 이는 경력성공의 개념이 특정

집단이 공유하는 성공의 준거를 포함하고 있고, 이러한 성공은 사회적 비교를 통해 평가되고 판단된다는 것을 의미한다. 따라서 개인이 속한 구체적인 맥락적 조건은 경력성공 준거를 선택하는 데 영향을 미칠 수 있다는 것을 고려해야 한다. Mayrhofer, Meyer와 Steyrer(2007)은 개인의 경력성공에 일(context of work), 개인적 배경(context of origin), 사회와 문화(context of society and culture)와 같은 맥락적 요인들(contextual factors)이 영향을 미친다고 설명하였다. 이와 유사하게 경력성공의 선행변인에 대한 메타분석 연구 등의 통합적 연구들은 성별, 연령, 교육수준 등의 인구통계 변인과 개인의 경력활동을 전개하면서 획득하게 된 경력특성 변인에 관심을 기울여 왔다. 또한, 한 개인이 어떠한 특성을 가진 직무나 조직에 근무하느냐에 따라서도 이러한 경력성공의 개념이 달라질 것이라 추측할 수 있다. 이 연구에서는 개인에 따라 경력성공의 개념이 달라질 수 있다는 있다는 점을 고려하여 경력성공 준거에 대한 인식에 따라 인구통계, 경력, 직무 및 조직 특성에 어떠한 차이가 있는지 밝히고자 한다.

경력성공과 관련하여 한 가지 더 고려해야 할 점은 경력성공에 대한 인식이 중요도와 성취도로 구분될 수 있다는 점이다. 최근 몇몇 학자들은 경력성공의 다양한 준거들이 발견됨에 따라 개인의 경력성공에 대한 인식을 측정할 때 관련도(relevance)과 적용도(applicability)를 고려해야 한다고 주장하였다(Dries et al., 2008; Hofmans, Dries, & Pepermans, 2008). 즉, 경력성공 준거에 대한 인식은 얼마나 중요하다고 생각하는지를 의미하는 ‘중요도’와 얼마나 성취했다고 생각하는지를 의미하는 ‘성취도’로 구분될 수 있으며, 이를 모두 측정해야 개인의 경력성공에 대한 인식을 정확하게 파악할 수 있다는 것이다. 실제로 경력성공 준거별 개인의 의미부여는 다를 수 있는데, 이러한 점을 간과하여 생기는 측정오차에 대해 실증적으로 보고된 바 있다((Hofmans et al., 2008). 따라서 이 연구에서는 경력성공 준거에 대한 중요도와 성취도에 대한 인식을 모두 다루고자 한다. 특히 중요하게 생각하는 준거에서 성취도 수준이 어떠한지 파악하고, 이러한 차이를 분석하여 조직 경력개발 측면에서 사무직 근로자의 경력성공을 고취시키는 데 시사점을 제시하고자 한다.

한편, 우리나라 전체 기업근로자를 대상으로 연구를 진행하는 것이 바람직하나 표집의 한계로 인해 구체적인 연구의 대상을 사무직 근로자로 설정하였다. 사무직 근로자를 연구의 대상으로 삼은 이유는 다음과 같다. 첫째, 직종은 경력성공의 인식에 영향을 미치는 중요한 사회맥락적 변인 중 하나이므로 이를 제한할 필요가 있다. 둘째, 경력성공 준거를 밝힌 선행연구에서 대부분 사무직 근로자를 연구대상으로 삼고 있으므로 경력성공 준거를 연역적으로 도출하는 것이 가능하다.

셋째, 사무직 근로자는 오늘날과 같은 지식기반 사회에서 기획, 연구개발, 영업/마케팅 등 기업의 핵심직무를 담당하고 있으며 조직에서의 경력개발의 주요한 대상이 된다.

이러한 논의에 따라, 이 연구에서는 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거가 무엇인지 구명하고, 경력성공 준거에 대한 인식을 측정하는데 중요도와 성취도를 함께 측정하여 성취도 중심으로 경력성공을 측정한 기존 연구의 한계점을 보완하고자 한다. 또한, 경력성공 준거별로 중요도 인식 수준이 높은 사람들이 갖는 특성에 어떠한 차이가 있는지 구명하고, 경력성공 준거별 중요도 및 성취도 인식의 관계와 차이를 분석하여 개인과 조직의 경력개발 개입에 활용할 수 있는 시사점을 확인하고자 한다. 이 연구를 통해 구명된 우리나라 사무직 근로자들의 경력성공 준거와 경력성공 준거에 대한 인식 수준은 우리나라 사무직 근로자들이 경력성공의 개념 정의를 어떻게 하고 있는지 그 현상을 기술할 뿐 아니라, 새로운 경력 패러다임에 부응하는 조직 경력개발 개입에 우선적으로 필요한 개인의 기대를 확인하는 출발점이 될 수 있을 것이다.

2. 연구 목적

이 연구의 목적은 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거를 구명하고, 경력성공 준거별 중요도와 성취도 인식 수준을 구명하고, 경력성공 준거별 중요도 인식이 높은 집단의 특성을 구명하고, 경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식의 차이를 구명하여 사무직 근로자를 대상으로 한 경력성공의 측정과 경력개발 개입에 시사점을 제공하는데 있다. 이를 위해 다음과 같이 세부 연구목표를 설정하였다.

첫째, 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거를 구명한다.

둘째, 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거의 인식 수준을 구명한다.

셋째, 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 따른 특성을 구명한다.

넷째, 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식 차이를 구명한다.

3. 연구 문제

위와 같은 연구 목적을 달성하기 위한 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거는 무엇인가?

- 1.1. 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 영역, 항목, 지표는 무엇인가?
- 1.2. 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거는 타당한가?

연구문제 2. 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거에 대한 인식은 어떠한가?

- 2.1. 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거별 중요도 인식 수준은 어떠한가?
- 2.2. 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거별 성취도 인식 수준은 어떠한가?
- 2.3. 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거별 중요도와 성취도 인식의 차이는 어떠한가?

연구문제 3. 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성은 어떠한가?

- 3.1. 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거별 중요도 인식 수준이 높은 집단의 특성은 중요도 인식 수준이 낮은 집단과 차이가 있는가?
- 3.2. 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거별 중요도 인식 수준이 높은 집단의 특성은 무엇인가?

연구문제 4. 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식 수준은 어떠한가?

- 4.1. 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거별 중요도 인식 수준이 높은 집단은 중요도 인식 수준이 낮은 집단과 성취도 인식 수준에 차이가 있는가?
- 4.2. 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거별 중요도 인식 수준이 높은 집단의 성취도 인식 수준은 준거 간에 차이가 있는가?

4. 용어의 정의

가. 사무직 근로자

사무직 근로자는 조직 내 규정 및 지침 또는 최고 의사결정자의 지시와 권한위임에 기초하여 조직의 목표 달성을 위해 조직 전체 또는 특정 부문을 대상으로 계획·실행·평가 과정에 필요한 문서처리, 커뮤니케이션, 정보관리, 의사결정 활동을 주로 사무실 내에서 영속적으로 수행하는 직무를 담당하는 근로자를 의미한다(이찬, 정철영, 나승일, 김진모, 강두천, 2008). 김은석, 정철영(2011)은 오늘날의 사무직 근로자는 단순 사무 업무에 그치는 것이 아니라 경영활동에 필요한 정보와 자료를 수집, 분석, 평가, 보관, 검색하는 활동을 총괄적으로 수행하는 근로자를 의미한다고 언급하였다.

이 연구에서는 사무직 근로자를 단순사무직 뿐만 아니라 연구개발 인력 등 고도의 지적 활동을 필요로 하는 전문직까지 포괄하는 개념으로 정의하였다. 한편 우리나라의 전체 사무직 근로자에게 체계적으로 접근하는데 한계가 있기 때문에 한국거래소에서 제공하는 상장법인 목록을 목표 모집단으로 선정하였다. 따라서 이 연구의 사무직 근로자는 우리나라의 유가증권 시장과 코스닥 시장의 상장법인에 근무하는 사무직 근로자에 해당된다.

나. 경력성공 준거

경력성공은 개인의 업무 경험의 결과로 축적된 긍정적인 심리상태 및 업무관련 산출물(outcome)을 의미하며(Judge et al., 1995; Seibert et al., 1999), 복합적이고 다차원적인 개념이다(Arthur, Inkson, Pringle, 1999; Gatticker & Larwood, 1988). 이 연구에서는 경력성공을 개인이 자신의 경력을 펼쳐나가는 동안 특정 시점에서 자신에게 의미있는 성공의 준거를 바탕으로 갖게 되는 경력 결과에 대한 평가로 정의하였다.

이 연구에서 경력성공 준거는 외적 성취, 내적 성취, 외적 정서, 내적 정서 영역으로 구분하였으며 구체적인 항목은 보상, 지위, 권한, 전문성, 자아실현, 안정, 도전, 즐거움, 균형, 인정, 원만함, 기여의 12가지로 구분하였다. 한편, 경력성공 준거에 대한 인식은 경력성공 준거를 얼마나 중요하게 인식하고 있는지(중요도)와 해당 준거에 대해 얼마나 달성했다고 생각하는지(성취도)에 대한 인식을 의미하며 이 연구에서 개발한 5점 척도의 경력성공에 대한 인식 측정 도구에 응답한 값을 의미한다.

다. 관련 특성변인

이 연구에서는 선행연구를 검토하여 경력성공 준거와 관련된 특성 변인을 인구통계 특성, 경력 특성, 직무 및 조직 특성변인으로 구분하고, 경력성공 준거에 대한 중요도 인식 수준에 따라 이러한 특성이 어떻게 다르게 나타나는지 분석하고자 하였다. 먼저 인구통계 특성변인으로는 성별, 세대, 부모 사회경제적 지위, 결혼여부, 최종학력이 포함되며, 경력 특성은 재직기간, 고용형태, 경력단계, 이직경험, 직급과 연봉수준이 포함되었다. 마지막으로 직무 및 조직특성에는 세부직무, 기업규모, 산업군이 포함되었다.

5. 연구의 제한

이 연구는 다음의 한계점을 포함하고 있으므로 연구의 결과를 해석하거나 일반화하는 데 있어 고려해야 한다.

첫째, 이 연구에서는 우리나라 사무직 근로자의 경력성공에 대한 인식을 확인하기 위하여 한국거래소의 유가증권 시장, 코스닥 시장, 코넥스 시장에 상장된 법인의 사무직 근로자를 목표모집단으로 설정하고 산업별 근로자수 비율에 의거하여 기업을 유의표집하여 표본을 수집하였다. 표집의 결과, 주로 중견기업(27.0%)과 대기업(67.5%)의 대졸 이상(93.0%)의 정규직(94.4%) 사무직 근로자가 표집되었으며, 고졸 이하(1.6%)와 전문대졸(5.6%)은 7%에, 비정규직 근로자는 5.6%에, 중소기업 근로자는 5.4%에 지나지 않았다. 따라서 표집의 대상과 방법의 한계에 따라 이 연구를 우리나라 전체 사무직 근로자로 일반화하는데 주의를 기울여야 한다.

둘째, 이 연구에서는 경력성공 준거별 중요도 인식 수준이 높은 집단의 특성 차이가 어떠한지 밝히는데 초점을 두고 있다. 이 연구에서는 경력성공 준거 관련 특성변인을 인구통계 특성, 경력 특성, 직무 및 조직 특성으로 구분하고, 주요 변인의 선정을 위해 선행연구에서 유의미한 차이가 보고된 변인, 기업의 인사자료에 일반적으로 포함되는 변인, 구조적 특성변인의 기준을 바탕으로 변인을 선정하였으므로 경력성공 준거에 대한 인식과 관련된 모든 특성 변인을 포함하고 있다고 설명하기는 힘들다. 따라서 이 연구는 경력성공의 인식에 유의미한 차이를 가질 수 있는 관련 특성변인 중 일부를 포함하고 있다는 관점에서 연구의 결과를 해석하고 이해하는 것이 필요하다.

셋째, 이 연구는 연구에 필요한 모든 자료를 설문지를 통해 수집하였고, 인구통계 특성을 비롯한 모든 관련 특성변인들을 응답자들의 반응에 의존하였다. 자료분석 과정에서 극단치를 확인하고, 설문 문항 일부에 응답하지 않거나 일괄적으로 응답한 무성의한 응답 자료를 삭제하는 등의 검토 과정을 거쳤으나, 응답자의 기억에 오류가 있거나 반응을 잘못하게 되어 발생할 수 있는 오류를 포함할 수 있다는 점을 유념해야 한다.

II. 이론적 배경

1. 사무직 근로자의 경력성공

사무직 근로자는 일반적으로 생산직에 반대되는 개념으로 화이트칼라(white collar)들이 수행하는 직무를 수행하는 근로자로 간주되고 있으며, 최근 경영환경의 변화에 따라 단순사무직 뿐 아니라 고도의 지적 활동을 요하는 전문직까지 확대된 개념으로 이해할 수 있다(이찬 외, 2008). 또한, 사무직 근로자들은 생산직 근로자들에 비해 상대적으로 IMF 이후 고용불안의 요소가 증가하였고, 기업의 고도성장이 멈추면서 승진의 기회도 줄어들어 경력개발에 대한 요구와 그 효과가 큰 직종이라고 할 수 있다.

이 장에서는 사무직 근로자의 경력성공의 개념과 측정에 대해 살펴보기에 앞서 경력개발 패러다임의 전환에 대해 먼저 논의하고자 한다. 이를 통해 조직 경력개발에서 조직구성원들의 경력성공이 갖는 의의와 경력성공에 대한 조직구성원들의 다양한 관점을 확인하는 것이 왜 필요한 지 살펴볼 수 있을 것이다.

가. 조직 경력개발과 패러다임의 전환

1) 경력과 경력개발의 개념

우리는 흔히 ‘경력이 많다’, ‘경력을 개발한다’ 와 같이 나와 주위 사람들의 ‘경력’에 대한 대화를 나눈다. 이처럼 경력은 일상생활에서도 흔히 사용되는 단어이다. 국립국어원의 표준국어대사전에서 기술하고 있는 경력에 대한 사전적 정의를 살펴보면 경력(經歷)이란 ‘여러 가지 일을 겪어 지내움’ 또는 ‘겪어 지내 온 여러 가지 일’로 나타난다. 이와 유사하게 옥스퍼드 사전에 의하면 경력(career)은 ‘한 사람의 인생에서 중요한 기간 동안 수행한 직업(occupation)’ 또는 ‘한 사람의 직업을 수행하는 데 보낸 시간(the time spent)’으로 정의하고 있다. 즉, 경력은 개인이 수행하는 일과 그 일을 수행하는데 들인 시간, 즉 과정의 개념을 모두 포함하고 있음을 알 수 있다.

경력에 대한 학술적인 정의는 해당 학자가 주로 연구하는 학문 분야나 접근방식에 따라 다양하게 이루어져 왔다(Arthur, Hall, & Lawrence, 1989). 특히 우리나라에서는 경력(career)이라는 용어를 입직 이전의 생애 단계에 있는

사람들에게 적용할 것인지, 입직 이후 특정한 조직 맥락 하에 있는 사람들에게 적용할 것인지에 따라 용어를 구분하여 사용하고 있는데(진성미, 2013). 학령기 청소년들에게는 ‘앞으로 나아갈 길’을 의미하는 ‘진로(進路)’가 쓰이는 반면, 입직 이후의 성인에게는 직업에서 ‘경험한 역사’라는 의미로 ‘경력(經歷)’이 통상적으로 사용된다(이지연 외, 2000). 전자의 입장을 취하고 있는 Sears(1982)는 Career를 ‘한 개인이 일생 동안 수행하는 일의 총체’라고 정의하였고, Super(1994)는 ‘전 생애에서 한 개인이 수행한 역할들의 조합’으로 정의하였다. 한편 조직에서의 경력과 관련된 연구의 발전에 크게 기여한 Hall은 후자의 입장을 취하고 있는데, 그가 내린 ‘한 개인이 일생을 통해 일과 관련하여 얻게 되는 총체적 경험’이라는 정의는 경력과 관련문 문헌에서 자주 발견할 수 있다(예, Carson & Bedeian, 1994; Greenhaus, 1987).

경력을 어떠한 관점에서 접근할 것인가에 따라서도 그 주요 초점이 다르게 나타난다. 경력에 대한 접근은 일반적으로 두 가지 관점으로 구분되는데, 임금, 승진, 직위 수준, 직무 이동성 등의 사회적이고 외부적 관점의 가시적인 경력과 개인의 직업 또는 경력의 다양한 국면에 대한 개인의 주관적이고 내적인 평가에 근거한 관점으로 구분된다(Hughes, 1958; Van Maanen, 1997). 최근에는 경력의 이러한 객관적 속성과 주관적 속성, 즉 개인이 경험하는 일 자체의 특징과 이에 대한 개인의 해석을 모두 경력의 개념에 포함하고 있는 것을 알 수 있다. Abele과 그의 동료들(2011)은 경력을 세 가지 측면에서 설명하였는데, 첫 번째는 개인의 직업적 삶의 과정에 대한 현재 상태이자 변화, 두 번째는 상향적 발전에 대한 평가가 포함된 개념, 마지막으로 개인의 자신의 직업적 발달에 대한 느낌을 포함한 개념이라고 설명하였다. 즉, 경력은 객관적인 상태와 그 변화 뿐 아니라 개인의 평가와 느낌을 모두 포함하고 있는 개념이다.

경력개발(Career Development)의 개념은 개발의 주체가 개인에게 있는지 또는 조직에게 있는지에 따라 구분된다. 먼저, 개인의 주도성을 강조한 측면에서의 경력개발은 인생 전반에 걸쳐 추구하는 일의 총체가 개인의 생애목표와 균형을 이루면서 개인이 외부환경과 자신을 조율해 나가는 과정(Osipow, 1996)으로 정의된다. Greenhaus, Callanan과 Godshalk(2000)은 경력개발(진로발달)의 정의함에 있어 개인의 생애에서 나타나는 전환 단계를 고려하였다. 즉, 경력개발은 독특한 주제, 내용, 과업으로 특징지어지는 일련의 단계를 통해 진행되는 개인적으로 지속적인 발전과정으로 정의하였다. 그들은 경력을 이해하는 데 있어 인간의 전 생애에 걸쳐 이해할 수 있는 시각이 필요함을 주장하였다. 이를 통해 개인의 경력은 예측가능한 단계를 거쳐 발전한다는 것을 알 수 있으며 이러한 단계들을

거쳐 지속적이고 미래 지향적인 과정으로 나타난다.

이와는 대조적으로 Schein(1978)은 조직 맥락에서의 경력개발을 두 가지 관점으로 정의하였는데, 이는 개발에 있어서 조직의 역할을 강조하고 있는 접근이다. 먼저, 협의의 경력개발은 개인이 한 조직 내에서 거치게 되는 직무경로를 합리적으로 설정해 주는 인사관리활동을 의미한다. 즉, 경력개발은 개인이 도달하려는 경력목표를 설정하고, 이를 달성하기 위한 경로를 구체적으로 선택하여, 그 경로를 따라 직무이동을 하는 것을 뜻한다. 반면 넓은 의미의 경력개발이란 직무경로의 설정보다 더 적극적이고 인위적인 노력을 나타내는 표현으로 근로자의 자기발전욕구를 충족시켜 주면서 조직에 필요한 인재를 육성하고, 이것이 조직의 목표달성으로 이어지도록 하는 광범위한 인사관리활동을 말한다.

김홍국(2000)은 경력개발을 논의하는 데 있어 Hall(1984)이 제시한 개발 개념을 인용하여 경력개발을 정의하였다. Hall은 개발의 개념을 시간과 관심의 대상이라는 두 가지 차원으로 구분하고 시간은 단기와 장기, 관심의 대상은 조직과 개인으로 구분하였다(<표 II-1> 참조). 즉 개발은 단기적으로 보았을 때 조직 차원에서는 성과를, 개인 차원에서는 태도를 목적으로 하고 있으며, 장기적으로 보았을 때 조직 차원에서는 적응력을, 개인 차원에서는 정체성을 목적으로 하고 있다. 이러한 경력개발에 대한 관점을 포함하여 김홍국(2000)은 경력개발을 한 개인이 일생에 걸쳐 일과 관련하여 얻게 되는 경험을 통해 자신의 일 관련 태도와 능력 및 성과를 향상시켜 나가는 과정으로 정의하였다.

<표 II-1> Hall(1984)의 개발의 관점

시간	관심의 대상	
	조직	개인
단기적	성과	태도
장기적	적응력	정체성

출처: 김홍국. (2000). 경력개발의 이론과 실제. 서울: 다산출판사. p. 33. 재인용

경력개발에 대한 개념을 조직심리학적 또는 경영학적 측면에서 살펴보면 조직의 목표달성을 위해 개인의 요구와 조직의 요구가 일치되는 방향으로 정렬(alignment)시키는 것을 의미함을 확인할 수 있다. McLagan(1989)은 경력개발을 개인의 경력계획과 조직의 경력관리 프로세스가 개인과 조직의 요구를 최적으로 일치하도록 전개하는 연계활동으로 보았다. 이와 유사하게 Boudreaux(2001)은 경력개발을 개인의 주관적인 경력의 측면과 조직에서의 보다

객관적인 경력의 측면을 정렬시켜 나가는 과정으로 보았다. 여기서의 정렬은 개인의 경력 목표와 같은 개인적 요구와 경력 역할과 같은 조직적 요구 간의 최적의 합치를 이루어내는 것을 의미한다. 이 연구에서는 경력개발을 개인과 조직의 요구가 일치되도록 전개하는 연계활동으로 보았으며, 이러한 경력개발의 목적은 기업 내 인적자원의 합리적인 개발을 통한 조직의 유효성 증대와 조직구성원의 자기실현 욕구의 충족이라 할 수 있다.

이러한 측면에서, 조직의 효과적인 경력개발 지원은 개인뿐만 아니라 고용주인 기업 측면에서도 중요하다. Hirsh와 Jackson(2004)은 경력개발이란 우수한 근로자들을 유지하고 동기를 부여하며 이들이 계속해서 일할 수 있게 만드는 주요한 수단임을 강조하였다. 즉, 효과적인 경력개발은 개인과 조직 모두에게 있어 변화에 더욱 효과적으로 대응할 수 있는 탄성을 키우기 위한 전략의 일환이 된다(CEDEFOP, 2008). Egan, Upton과 Lynham(2006)은 경력개발의 목적을 크게 개인적 차원의 성과와 조직적 차원의 성과로 구분하여 요약하였다. 개인적 차원의 경력개발은 자아만족, 자기개념 확립, 경력 목표의 달성, 경력 의사결정, 개인적 요구와 조직 요구의 일치를 목적으로 하며, 조직적 차원에서는 높은 수준의 역량을 보유한 조직 구성원의 유인과 유지, 조직구성원의 직무 만족과 성과 향상, 조직의 요구를 개인의 요구와 일치시키는 것을 목적으로 한다.

2) 경력 패러다임의 전환

경력개발은 전통적으로 지위나 임금 등의 향상(advancement), 직업의 전문성(profession), 직업의 안정성(stability)이라는 세 가지 관점에서 논의되어 왔다(Greenhaus et al., 2000). 즉, 경력개발은 지위나 임금이 향상되는 과정을 의미하거나, 전문성을 축적하는 과정, 그리고 유사한 직업을 안정되게 유지하는 과정으로 이해되어 왔다. 그러나 이러한 세 가지 관점은 변화가 가속화된 오늘날의 경력개발 개념을 포괄적으로 설명하기에는 한계가 있다. 이러한 비판은 1990년대에 들어와서 경력의 개념과 경력개발에 대한 접근방식에 근본적인 변화를 가져왔다.

경력에 대한 관점과 시각의 변화는 1980년대 이후 가속화된 사회환경적, 직업환경적, 경영환경적 변화에 기인한다(김은석, 정철영, 2011). 지식기반 사회의 도래, 고용시장에서의 유연성 확대, 정보기술의 발달, 조직 구조의 변화 등은 경력을 바라보는 관점을 바꾸어 놓았다. 이는 경력과 관련된 의사결정 및 귀인체계가 개인의 욕구, 개인을 둘러싼 조직, 사회, 국가라는 맥락 간에 상호작용하는 개념임을 고려할 때(Chudzikowski, Demel, Mayrhofer, Briscoe,

Unite, Milikic et al., 2009), 필수적인 현상이다.

Dries와 그의 동료들(2008)은 경력의 개념이 어떻게 정의되고 진화되어 왔는지 설명하면서, 시대에 따라 경력을 정의하는 주요 키워드가 변화하였음을 강조하였다. 그들에 따르면, 1960년대에 경력은 ‘연속된 직무’로 정의되었으나(Wilensky, 1961), 1980년대에는 ‘한 사람이 평생에 걸쳐 수행하게 되는 역할의 전개’로 정의되었으며(Super, 1980), 1980년대 후반의 Arthur, Hall과 Lawrence(1989)는 경력을 ‘시간의 흐름에 따른 개인의 직무 경험의 전개’로 정의하였다. 즉, 경력을 설명하는 주요 키워드가 직무에서 역할로, 역할에서 경험으로 변화하였음을 알 수 있다. 이는 경력의 해석에 있어 객관적인 기준에서 보다 주관적인 기준으로 관심이 점차 옮겨져 갔음을 의미하는 것이다.

경력 패러다임의 전환을 잘 드러내는 경력과 관련된 대표적인 두 가지 개념이 무경계 경력(boundaryless career: Arthur, 1994)와 프로틴 경력(protean career: Hall, 1996)이다. 무경계 경력은 개인의 이동성을 강조하는 개념으로 공간적인 범위의 경력을 넘나들어 경력을 만들어 가는 것이다(Arthur, 1994). 이러한 경력경로를 지향하는 개인은 자신의 시장가치, 즉 지속적인 고용가능성에 대한 평가를 중요하게 생각하고 경력성공 또한 객관적 가치보다는 주관적 가치에 더 초점을 맞춘다. 프로틴 경력은 자신의 경력에서 주체자인 개인이 조직보다 큰 통제력을 갖는 것으로, 조직 내에서의 임금이나 승진과 같은 전통적인 외적 기준보다는 만족, 성취, 균형 잡힌 삶과 같은 본인이 느끼는 심리적 성공에 초점을 맞춘다(Hall, 1996). 프로틴 경력의 핵심은 지속적인 학습, 직무수행능력보다는 전반적인 적응력을, 한 직장에서의 고용안정성보다는 노동시장에서의 고용가능성을 강조한다는 데 있다.

Forret와 Sullivan(2002)은 경력의 개념이 조직 기반에서 무경계 경력으로 그 중심축이 이동함에 따라 개인의 일에 대한 접근 방식에도 세 가지 주요한 변화가 일어났다고 언급하였다. 첫 번째는 높은 임금과 지위에 대한 개인의 관심이 일-직업 균형으로 옮겨가게 되었다. 두 번째는 조직에 특화된 기술을 개발하는 것으로부터 한 개인이 한 조직에서 다른 조직으로 옮겨갈 때 개인의 이동과 함께 전이가 가능한 기술의 개발로 변화하였다. 마지막으로 개인이 경력과 관련하여 몰입하는 대상이 한 조직에 대한 충성으로부터 이동 가능한 네트워크 기반을 갖추기 위해 잠재력을 산출해낼 수 있는 개인의 전문성에 대한 몰입으로 변화하였다는 것이다.

전통적인 경력과 비교해 볼 때 두드러지게 나타나는 새로운 시대의 경력 패러다임의 주요한 변화를 요약하면, 개인의 주도성, 주관적 성공, 고용가능성,

전문성, 수평 이동과 같은 키워드를 꼽을 수 있다. 앞서 언급한 환경 변화에 따라 경력 개발의 책임은 조직에서 개인에게 넘겨졌으며, 객관적 경력성공의 지표보다는 심리적 성공과 같은 주관적 경력성공의 지표가 보다 중요하게 되었다. 또한, 한 조직 내에서의 고용안정성 보다는 일터에서 지속적으로 고용되는 것이 중요한 가치가 되었으며, 이는 개인으로 하여금 관리자로서의 경력 추구보다는 전문가로서의 경력 추구의 중요성을 강조하였고, 한 조직 내에서의 수직 이동 뿐 아니라 다양한 조직에서 다양한 역할을 수행하는 수평 이동 역시 경력을 구성하는 중요한 개념이 되었다. 실제로 최근에 수행된 많은 경력 관련 연구들이 무경계 경력, 프로틴 경력, 포스트기업 경력(post-corporate career), 칼레이도스코프 경력(kaleidoscope career) 등 조직을 넘어서 보다 유연하고 개인에게 초점을 맞춘 경력의 특성에 대해 주로 연구해 온 것을 알 수 있다(Clarke, 2013).

한편 경력 패러다임의 전환이 조직의 경력개발 활동에 어떠한 영향을 미쳤는지 살펴볼 필요가 있다. 전통적 관점에서의 조직 경력개발은 예측가능하고 안정된 직무에서의 개인의 경력계획과 조직의 경력관리를 다. 경력계획과 경력관리는 일반적으로 전문성을 성장시키고, 조직이 제공하는 로드맵을 따라가면서 책임이 증가하거나 승진을 하는 등 조직 내에서 그 다음 단계로 나아가는 것을 의미하였다. 이러한 경력개발의 구체적인 활동은 표준화된 단계에 따라 교육훈련 프로그램을 이수하고 여러 가지 직무를 거치고 조직 내 멘토링이나 코칭을 경험하는 형태로 구성되어 왔다.

그러나 경력개발의 책임이 보다 개인에게 전가되고, 조직 내에서의 수직 이동보다는 고용가능성이나 전문성 개발에 대한 개인의 요구가 확대되면서, 경력개발에 대한 조직의 관심은 서서히 감소하거나 역할이 축소되었다. 즉, 조직 내에서의 수직 이동에 대한 개인의 욕구가 상실된 시대에 장기적인 관점에서의 개인개발에 대한 조직의 의지는 상실되어 갔다. 이러한 현상에 대해, 조직에서의 경력개발의 중요성과 역할을 강조해 왔던 Hall 교수도 프로틴 경력을 소개하는 논문(1996)에서 ‘조직에서의 경력개발은 죽었다 (Organizational career development is death)’고 선언하기도 하였다.

이러한 현상은 우리나라의 기업에서도 발견된다. 1990년대 말부터 2000년대 초반까지, 우리나라의 많은 대기업과 공기업에서는 조직에서의 개인의 경력개발에 대한 중요성을 인식하고 경력개발 제도(career development program)를 구축해 왔으며 표준직무경로와 교육훈련 프로그램을 연계하여 한 개인이 조직에서 어떻게 성장해야 하는지에 대한 로드맵을 제시해 왔다. 그러나 경력개발 제도의 실효성에 대한 반성과 자각의 목소리가 높아졌고(예, 변용범, 2003; 이기성, 2006; 최순영,

2013), 실제로 경력개발 프로그램에 대한 조직구성원의 요구를 분석하는 연구(정용권, 김진모, 2009)에서도 조직구성원들의 경력개발 제도에 대한 효과성 인식이 전반적으로 낮은 것으로 나타났다.

3) 조직 경력개발 관련 최신 연구들

현장 뿐 아니라 학계에서도 조직에서의 경력개발과 관련된 연구에 대한 관심이 부족한 실정이다. 구체적으로는 그동안 경력 관련 연구가 주로 직업심리학(vocational psychology) 영역에서 주로 수행되어 왔기 때문에, 개인 차원에서 접근하는 연구들이 많았고, 조직 차원의 경력개발과 관련된 연구는 HRD 학문 분야의 학자들에게 큰 관심을 받지 못하였다. HRD 학문 분야에서의 경력개발과 관련된 연구의 부족은 최근 많은 학자들에 의해 지적되었다(Egan, Upton, & Lynham, 2006; Preskill & Donaldson, 2008; Swanson & Holton, 2009).

Swanson과 Holton(2001)은 경력개발이 HRD에 있어 중요하다고 인식되고 있으나, HRD의 다른 영역들에 비해 경력개발과 관련된 연구는 최근까지도 많이 다루어지지 않는다는 점을 언급하였다. Egan과 그의 동료들(2006)은 경력개발이 HRD의 주요한 영역으로 지목되어 왔으나, 이에 대한 학문적 연구와 이론 개발이 미흡하다고 설명하면서 이에 대한 각성이 필요함을 주장하였다. Preskill과 Donaldson(2008)은 조직 내 경력개발 프로그램이 조직의 성과에 어떠한 영향을 미치는 지에 대한 실증적 연구의 부족이 경력개발에 대한 관심을 쇠퇴시킨 이유라고 설명하였다. 즉, HRD 연구 분야에서 조직에서의 경력개발과 관련된 연구가 부족하여 실제 HRD 현장에서의 경력개발과 관련된 현상을 설명하기에 충분치 못했다.

최근 조직에서의 경력개발과 관련된 문헌에서는 조직에서의 경력개발이 정말로 더 이상 의미가 없는 것인지에 대해 다시 한 번 논의해 봐야 한다는 주장(예, Arnold & Cohen, 2008; Clarke, 2013; Herr, 2001; Lips-Wiersman & Hall, 2007)과 함께 경력 패러다임의 전환을 수용하여 새로운 조직 경력개발 모델을 구축해야한다는 주장(예, Clarke, 2013; McDonald & Hite, 2005)이 함께 펼쳐지고 있다.

먼저, 경력 패러다임의 전환이 조직에서의 경력개발의 의미를 진정으로 상실시켰는지에 대한 논의가 필요하다. 경력에 대한 개인의 주도성과 전문성 향상에 대한 요구는 확대되었고, 조직 내에서의 수직적 상승에 대한 개인의 요구나 중요성이 상대적으로 약화된 것은 일반적인 현상이라고 볼 수 있다. 그러나 조직 내 경력 전환을 통해 개인의 전문성을 개발하고, 한 개인이 조직에 속해 있는 동안 조직에 대한 충성도를 향상시키고, 동기과 생산성을 촉진하고 직업안정성에

기여하는 경력개발의 가치 또한 여전하다(Boudreaux, 2001; Herr, 2001). Herr(2001)은 조직에서의 경력개발은 구성원들에게 희망을 제공하고, 개인의 존엄(dignity)과 가치(value)에 대해 확인하게 하고, 새로운 경력 방향을 설정하는 것을 지원하는 메커니즘으로 활용되고 있음을 주장하였다. 다시 말해, 조직 경력개발을 통해 구성원들에게 제공하는 존엄과 희망은 조직 구성원의 잠재력을 향상시키는데 있어 핵심이라고 보았다.

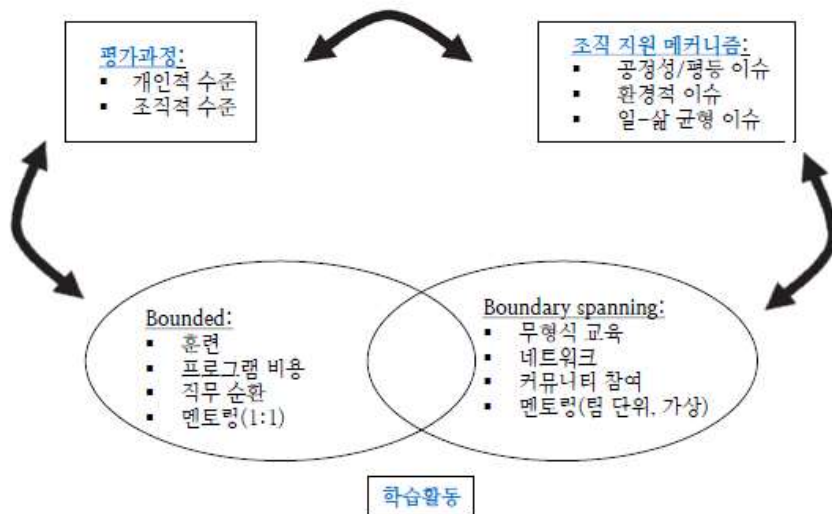
Lips-Wiersman와 Hall(2007)은 ‘조직에서의 경력개발은 죽지 않았다’라는 제목의 논문을 통해 경력개발에 대한 책임이 개인 또는 조직에게 있는지를 확인하기 위한 사례연구를 진행하였다. 그 결과, 변화를 겪고 있는 조직에서의 경력개발은 전통적인 경력개발과는 다른 형태로 나타났으며, 이는 개인과 조직 간 공동의 상호작용적 과정(mutual interactional process)으로 특징지어진다고 설명하였다. 특히, 변화에 당면한 조직에게 경력개발 활동은 조직구성원들의 변화에 대한 저항을 줄이는 데 중심적인 역할을 수행한다는 것을 밝혔다. 그들은 사례 연구를 통한 결론으로 조직에서의 새로운 경력개발 프로세스는 개인의 경력 열망에 대해 보다 유연하고 적극적으로 반응할 수 있는 조직 내 시스템을 구축하고 이를 조직의 전략 방향과 연계시키는 것이라고 설명하였다.

Arnold와 Cohen(2008)은 전통적 패러다임과 새로운 패러다임을 지나치게 양분하여 사고하는 것은 개인의 경력을 둘러싸고 있는 조직 맥락과 개인 및 조직 간 상호작용을 간과하게 하는 잘못된 방법이라고 주장하였다. 경력과 관련하여 보다 개인주의적인 성향이 강해진 것 사실이지만, 아직까지도 많은 사람들이 자신의 경력을 자신이 소속된 조직의 이름을 들면서 소개하고 있고, 위계적인 이동이나 조직 내에서의 전문성 경험이 개인의 신뢰도, 지식, 사회적 자본을 개발하는 데 중요하다고 언급하고 있다. 이러한 사실은 여전히 많은 사람들이 전통적 경력, 즉 객관적 경력성공에 가치를 두고 이를 추구하고 있음을 보여주는 연구들(Gerber, Wittekind, Grote & Staffelbach, 2009; McDonald, Brown, & Bradley, 2005)을 통해서도 알 수 있다.

요약하면, 경력을 관리해나가는 주체로서의 개인의 능동성과, 조직 간 경계를 넘나드는 수평적인 경력의 개념이 중요해진 것은 사실이지만 조직에서의 경력개발이 그 의미를 완전히 잃었다고 보기는 힘들다. 최근의 연구들은 이러한 경력 패러다임의 전환을 수용하여 개인의 주관적 경력성공을 함께 고려한 새로운 조직 경력개발 모형의 개발이 필요하다고 주장한다(McDonald & Hite, 2005; Clarke, 2013).

McDonald와 Hite(2005)는 HRD 내에서 경력개발 연구의 중요성을 강조하면서 경력개발을 위한 전략적 HRD 모형을 제안하였다. 그들은 조직에서의 경력개발

활동에 필요한 요소를 크게 학습활동, 조직 지원 메커니즘, 그리고 평가 프로세스로 제시하였으며 각 요소 간 유기적인 관계를 통해 조직에서의 효과적인 경력개발 활동을 지원할 수 있음을 강조하였다([그림 II-1] 참조). 특히 이 모델에서는 조직 경력개발 활동을 체계적으로 실행하기 위해서는 조직의 지원 뿐 아니라 개인 차원 및 조직 차원의 평가가 함께 진행되어야 함을 강조하였다. 그들은 적응성, 정체감, 고용가능성, 탄력성, 그리고 삶과 경력에 대한 만족감과 같이 실체가 없는 요인들을 측정 가능한 형태로 고안이 필요하였는데, 이는 개인이 그들 자신의 경력성공에 부합하는 경력 목표를 계속해서 바꾸고 있기 때문에 장기간의 경력경로와 경력선택을 살펴보기 위해서는 추적조사가 필요하다고 설명하였다.



[그림 II-1] 경력개발을 위한 전략적 HRD Framework

출처: McDonald, K. S., Hite, L. M. (2005). Reviving the relevance of career development in human resource development. *Human Resource Development Review*, 4(4), p.425.

개인의 경력성공은 조직 내 경력개발 활동을 평가할 수 있는 개인적 차원의 준거로 활용될 수 있다. McDonald와 Hite는 후속연구에서 경력개발과 관련된 HRD 개입방안을 평가하기 위한 수단으로써 경력성공과 같은 개념의 측정 도구를 개발할 것을 제안하였다. 경력개발 활동의 효과성을 평가할 수 있는 준거의 개발은 조직에서의 경력개발 개입에 대한 중요성을 일깨우고 직접적인 투자를 활성화시키는 데에도 기여할 수 있다(Boudreaux, 2001).

한편 Clarke(2013)는 기존의 전통적 조직에서의 경력과 무경계경력을 비교하면서 신(新)조직 경력의 개념을 제시하였다(<표 II-1> 참조). 그는 전통적인 관료적 형태의 조직에서의 경력과 달리 오늘날의 새로운 조직에서 나타나는 경력은 계속고용가능성에 초점을 두고, 유연하고 적응적인 경력 형태를 추구한다고 보았다. 또한 조직 내에서의 다양한 역할을 수행함으로써 경력을 발전시켜 나가며 개인과 조직의 요구를 함께 고려한 개발 활동을 실행한다고 설명하였다. 이러한 진보의 과정은 나선형으로 비유될 수 있으며, 신(新) 조직 경력은 객관적 경력성공 뿐 아니라 주관적 경력성공도 중요한 결과변수가 될 수 있음을 설명하였다. Clarke(2013)가 제안한 신(新) 조직 경력에서는 경력개발에 대한 개인의 요구 확인이 중요한 과제이며, 조직의 요구와 개인의 요구의 정렬, 연계, 통합, 조정은 경력개발 활동의 궁극적인 목표라 할 수 있다.

<표 II-2> 신(新) 조직 경력

관료적 조직 경력 (Bureaucratic Organizational Career)	신(新) 조직 경력 (New Organizational Career)	무경계 경력 (Boundaryless Career)
고용안정성	계속고용가능성	고용가능성
안정감	유연성과 적응성	이동성
같은 역할에서의 장기간 근무	서로 다른 역할에서의 중기간 근무	서로 다른 조직에서의 유연한 근무
조직에 대한 충성심	조직과 전문가 집단에 대한 충성심	자신의 경력에 대한 충성심
조직이 관리하는 경력	함께 관리하는 경력	개인이 관리하는 경력
조직의 욕구 충족	개인과 조직의 욕구 충족	개인의 욕구 충족
조직 내 경력에 초점	조직 내외의 경력에 초점	개인의 경력에 초점
선형적 진보	나선형 진보	전환적 진보
관계적 고용 계약	관계적 고용계약	거래적 고용계약
객관적 경력성공	객관적 & 주관적 경력성공	주관적 경력성공

출처: Clarke, M. (2013). The organizational career: not dead but in need of redefinition. The International Journal of Human Resource Management, 24(4), p. 697.

조직에서의 경력개발과 관련하여 최근의 연구들을 통해 다음과 같은 두 가지 결론을 얻을 수 있다. 첫째, 1990년대 이후 경력 관련 주요 문헌들에서 강조해 온 것과 같이 경력을 관리해나가는 주체로서의 개인의 능동성과, 조직 간 경계를 넘나드는 수평적인 경력의 개념이 중요해진 것은 사실이지만, 조직에서의 경력개발이 그 의미를 완전히 잃었다고 보기는 힘들다. 조직에서의 경력개발 활동은

개인의 경력 목표 달성에 기여하며, 높은 역량을 보유한 조직구성원들을 조직에 유인시키고 유지하는데 여전히 중요한 개입방안으로 활용되고 있다. 최근 HRD 학문 분야에서 경력개발 연구에 대한 필요성이 제기되고 있음을 확인할 수 있으며, 이러한 노력은 실제 HRD 현장에서 나타나는 현상의 설명과 이론의 적용을 통해 체계적인 경력개발 활동을 가능하게 해 줄 것이다.

둘째, 조직 내 경력개발에서의 중요한 가치는 개인의 요구와 조직의 요구를 정렬시키는 데 있음을 확인할 수 있다. 이는 조직 내 경력개발이 추구하는 목표이기도 하며 경력개발과 관련된 개입활동을 구체적으로 실행하는 방법이기도 하다. 그러나 이를 어떻게 구현해야 할 것인지에 대한 논의는 상대적으로 부족한 실정이다. 특히 우리나라의 경우 경력개발 활동이 주로 핵심인재 양성에 초점을 두고 전개됨에 따라(이기성, 2006), 조직구성원들의 경력개발에 대한 자발적 참여 의지와 관심을 저하시킨 원인이 되었다(변용범, 2003). Brousseau, Driver, Eneroth와 Larsson(1996)는 오늘날과 같이 경력개발이 예측이 불가능한 경력 혼돈(career chaos)의 시대에서는 조직은 개인과 조직의 요구를 정렬시키기 위해 개인의 저마다 다른 경력성공의 정의를 포용하고 다중적인 경력관리 접근을 수용해야한다고 설명하였다. 이를 위한 첫 단계로 조직구성원들이 자신의 경력을 어떠한 기준으로 평가하고 있으며 이러한 경력성공 준거가 나타나는 구체적인 조건은 무엇인지 밝히는 것이 필요하다.

나. 경력성공의 개념

경력성공은 그 자체로 상당히 복잡적이고 애매모호한 두 단어의 조합이다(Gunz, & Heslin, 2005). 경력의 어원은 ‘마차’라는 뜻의 라틴어 ‘carr(us)’와 ‘길’이라는 뜻의 ‘carraria’에서 유래하였다. 경력은 주로 개인의 일과 관련된 이력이나 패턴을 설명하기 위해 사용되어 왔으며, 앞서 살펴본 것과 같이 한 개인이 일생을 통해 일과 관련하여 얻게 되는 총체적 경험으로 정의된다(Carson & Bedeian, 1994; Greenhaus, 1987). 한편 성공의 어원인 ‘succedere’는 ‘어떠한 일의 결과에 수반되는 것(come close after)’을 의미하며 이는 긍정적이고 부정적인 결과를 모두 포함한다. 그러나 오늘날에는 주로 긍정적인 맥락에서 ‘성공’이라는 단어가 사용되고 있다. 경력이 개인의 직업과 관련된 총체적이면서 객관적·주관적인 경험으로 정의되는 것과 같이 성공 역시 개인의 발전이나 성과에 대한 객관적인 기술 뿐 아니라 주관적인 느낌을 포함하고 있다. 또한, 성공은 그에 대한 평가 또는 판단을 내리게 하는 준거를 필요로 한다는

점에서 사회맥락적인 속성을 포함한다(Abele et al., 2011).

성공과 경력을 단순히 단어의 뜻을 바탕으로 조합해 보면, 개인의 일생을 통해 일과 관련하여 얻게 되는 총체적 경험에 수반되는 긍정적 혹은 부정적인 결과물로 정의할 수 있다. Arthur, Khapova와 Wilderom(2005)은 경력성공과 관련된 다수의 문헌을 분석한 결과 경력성공은 일반적으로 ‘개인이 자신의 경력을 펼쳐나가는 과정에서 특정 시점의 이상적인 일과 관련된 결과물(desirable work-related outcomes)’로 정의되고 있음을 밝혔다. 그러나 ‘일과 관련된 이상적인 결과물’이라는 정의는 매우 광범위하고 포괄적이다. 이는 경력성공 관련 연구에서 서로 다른 다양한 조작적 정의와 측정의 원인이 되었고 결과적으로 연구결과를 해석하는 데 있어 혼란을 가져오고 있다(Gunz & Mayrhofer, 2011). 이러한 맥락에 따라 최근 몇몇 학자들은 경력성공의 개념을 재정의하고자 하였다(Abele et al., 2011; Dries, 2011; Gunz & Heslin, 2005; Gunz & Mayrhofer, 2011; Heslin, 2005).

Gunz와 Mayrhofer(2011)는 경력성공과 관련된 기존의 문헌에서 경력성공의 개념에 대한 깊이 있는 고찰을 찾아보기 힘들다는 점을 지적하면서 경력성공을 조작적으로 정의하기 전에 그 개념을 정의하는 고유의 접근방식을 취해야한다고 설명하였다. 그들은 경력을 정의하는 데 있어 개인의 경력이 전개되는 사회적 공간과 시간의 연속을 중요한 요소로 보고, 경력을 급여나 지위와 같은 객관적 조건 뿐 아니라 개인의 심리상태 등 주관적 상황의 패턴(pattern of condition)으로 이해해야 한다고 하였으며, 경력성공을 ‘특정한 시점에서의 개인의 상황과 관련된 평가적인 진술’이라고 정의하였다(p.257). 이는 경력성공의 개념을 경력과 관련된 결과에 대한 평가로 보다 구체적으로 좁혔다는 점에서 의의가 있다.

<표 II-2>에서 제시된 경력성공 개념에 대한 학자들의 정의를 살펴보면, 경력성공은 성취나 진보와 같이 경력활동의 긍정적인 결과이며, 객관적 및 주관적 측면을 포함하고, 개인의 경력 전개과정 중 특정시점에서의 결과를 의미함을 알 수 있다. 또한, 이러한 결과는 개인에게 의미있는 것이며 결과에 대한 평가를 포함한다. 이 연구에서는 위와 같은 논의를 토대로 경력성공을 ‘개인이 자신의 경력을 펼쳐나가는 동안 특정 시점에서 자신에게 의미있는 성공의 준거를 바탕으로 갖게 되는 경력과 관련된 결과물에 대한 평가’로 정의하고자 하였다.

경력성공의 개념을 보다 깊이 있게 이해하기 위해 무엇을 경력성공으로 볼 것인지, 이를 어떻게 판단할 것인지에 대해 살펴볼 필요가 있다(Gunz & Heslin, 2005). 이를 위해 경력성공을 객관적 성공과 주관적 성공으로 나누어 접근해 온 전통에 따라 각각의 의미와 관계, 경력성공의 연구대상, 그리고 경력성공의 판단기준에 대해 살펴보고자 하였다.

<표 II-3> 경력성공의 개념 정의

연구자	개념 정의
Marvis & Hall(1994)	사회, 조직, 동료, 부모들에 의해 설정된 것이 아닌 자기 자신에게 의미있는 개인의 목표 성취 경험
Judge & Bretz(1994)	개인의 업무 경험의 결과로 축적된 긍정적인 심리상태 및 업무 관련 결과물
Melamed(1995)	어떤 조직이나 직업에서 객관적·주관적 측면의 개인의 성취나 진보
Judge, Higgins, Thoresen, & Barrick(1999)	업무 경험의 결과로 축적된 실재의(객관적) 또는 지각된(주관적) 성취
Arthur et al.(2005)	개인이 자신의 경력을 펼쳐나가는 과정에서 특정 시점의 이상적인 일과 관련된 결과물
Gunz & Mayrhofer(2011)	특정한 시점에서의 개인의 경력에 대한 객관적, 주관적 상황과 관련된 평가적인 진술

1) 경력성공의 초점: 객관적 경력 vs. 주관적 경력

경력을 객관적 경력과 주관적 경력으로 구분하여 접근하는 관점이 1930년대 Hughes(1937)에 의해 제시된 이후 경력을 연구하는 많은 학자들이 경력에 대해 이 두 가지 차원으로 구분하여 접근해 왔다. Hughes는 객관적 경력은 직접 관찰 가능하고, 측정 가능하고, 제 3 자에 의해 확인 가능한 것인 반면, 주관적 경력은 경력에 관련된 본인에 의해서만 경험될 수 있는 것이라고 정의했다. 이러한 맥락에서 경력성공 역시 객관적 경력성공(objective career success) 혹은 외적 경력성공(extrinsic career success)과 주관적 경력성공(subjective career success) 혹은 내적 경력성공(intrinsic career success)으로 구분되어 왔다. 객관적 경력성공이란 임금이나 승진, 또는 위계적 지위 등과 같이 객관적으로 측정할 수 있는 관찰 가능한 경력 성취를 의미하며(Gutteridge, 1973; Van Maanen, 1977), 주관적 경력성공은 한 개인이 자신의 경력에 대한 내적인 이해나 평가로 정의된다(Arthur et al., 2005; Van Maanen, 1977).

경력성공과 관련된 연구의 동향을 살펴보면 과거에는 임금, 승진횟수, 직급 등의 객관적 경력성공을 예측하는 변인이 무엇인지에 대한 연구가 주를 이루었으나, 최근 경력 패러다임의 전환에 따라 주관적 경력성공에 대한 관심이 높아지고 있다. 한편 주관적 경력성공과 객관적 경력성공의 관계에 대해서는 학자들마다 의견이 분분하다. Arthur와 그의 동료들(2005)은 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 관계에 대한 학자들의 입장을 다음의 세 가지로 구분하여

설명하였다. 첫째, 객관적 경력성공이 주관적 경력성공의 선행변인이 된다고 보는 관점이다. 이는 임금, 승진 횟수 등 객관적 경력성공 준거들이 개인의 성공에 대한 평가를 판단하는 잣대가 되고, 이에 근거하여 개인의 주관적인 평가가 이루어진다는 것을 의미한다. 대표적으로 Judge와 그의 동료들(1995)의 경력성공 모형은 경력성공의 선행변인들이 객관적 경력성공을 매개하여 주관적 경력성공에 영향을 미치고 있음을 설명하고 있다. 둘째, 객관적 경력성공과 주관적 경력성공이 상호의존적(interdependent)인 관계라고 보는 관점이다. 즉, 임금이나 지위와 같은 객관적 경력성공은 개인의 경력에 대한 평가나 인식에도 영향을 미치며, 이는 다시 개인의 목표 설정 등의 과정을 통해 객관적인 경력성공에 영향을 미친다는 것이다. 대표적으로 Hall(2002)은 경력성공에 대한 심리적 성공 모형에서 주관적 경력성공에 대한 인식은 개인의 정체성을 변화시키거나 강화시키고 이는 목표에 대한 추구 노력을 통해 다시 객관적 경력성공에 영향을 준다고 설명하였다. 셋째, 주관적 경력성공이 객관적 경력성공을 포함하고 있다고 보는 관점이다. 이는 높은 임금이나 지위가 반드시 자신의 경력에서 성공적으로 느끼지 않을 수도 있다는 사례들이 보고되고, 경력 추구에 있어 개인의 주도성이 강조되면서 주관적 경력성공을 보다 강조하는 관점이다. 이러한 입장을 견지하고 있는 학자(예, Arthur et al., 2005; Heslin, 2005)들은 경력성공의 인식에 있어 사회맥락적인 요소를 강조한다. 즉, 유사한 경력을 성취했다 하더라도 그 사람이 속한 사회맥락적 집단- 국가, 문화, 연령 집단 등에 따라 성공에 대한 인식은 다르게 나타날 수 있다. 그들은 서로 다른 집단에서 다르게 나타나는 경력성공의 개념에 대한 차이를 밝히는 것을 강조한다는 측면에서 사회학적 입장을 취하고 있다.

분명한 것은 위의 세 가지 입장 모두 경력성공의 속성을 이해하는 데 있어 객관적 경력성공과 주관적 경력성공이 중요한 차원임을 강조하고 있다는 점이다. 한 개인의 경력에 대한 객관적인 사실과 이에 대한 주관적인 인식 및 평가는 경력성공의 중요한 차원이다. 실제로 많은 경력 연구가들은 객관적 경력성공과 주관적 경력성공 두 측면 모두를 고려하는 것이 중요하다고 주장(Arthur et al., 2005; Hall & Chandler, 2005; Heslin, 2005; Seibert et al., 1999)하고 있다. 그러나 최근 경력성공에 관한 연구들은 객관적 영역의 성공 준거들도 주관적인 인식에 따라 그 의미가 결정된다는 관점(Abele et al., 2011; Dries et al., 2008; Hennequin, 2007; Nabi, 2001)에 보다 동의하고 있는 것처럼 보인다.

2) 경력성공의 연구대상: 성공한 관리자에서 일반 기업근로자로

전통적으로 경력성공과 관련된 연구는 이미 성공한 한 사람들 즉, 관리자(manager)나 전문직 종사자 (professional)들에 한정되어 연구되어 왔다(Gunz & Heslin, 2005; Hennequin, 2007). 이는 객관론적(objectivist) 관점이 반영된 것으로써, 객관적이고 관찰 가능한 자료로 성공의 여부를 판단할 수 있는 직업군에 한하여, 경력성공을 적용하고 연구가 이루어졌음을 알 수 있다. 그러나 최근 기업 환경의 변화와 경력 패러다임의 전환에 따라 경력성공의 주체가 되는 대상이 전체 직업군으로 확대되어야 한다는 관점이 보편화되었다. 이는 주관론적(subjectivist) 관점을 취한 것이며 한 개인의 경력성공에 대한 판단은 개인 고유의 기준에 의해 이루어질 수 있다는 가정에 근거한다. 최근에는 이러한 관점을 바탕으로 하여 공장노동자(blue-collar)의 경력성공(Hennequin, 2007), CEO의 경력성공(Hamori & Kararika, 2009), 무역업과 건설업의 여성근로자의 경력성공(Ericksen & Schultheiss, 2009), 해외주재원의 경력성공(Bolino, 2007)과 같이 그 대상과 직업군이 확대되었다.

경력성공에 대한 판단이 개인 고유의 기준에 의해 이루어질 수 있다는 주관론적 관점을 수용할 때, 연구의 대상이 되는 집단의 범위는 어떻게 설정해야 하는지에 대한 질문이 남는다. 경력성공의 고유의 기준은 개인마다 다른 것인가? 또는 집단 간에 공유하는가? 만약에 공유한다면 그 범위를 문화권, 국가, 직종, 업종 등 어떠한 단위로 설정하는 것이 바람직한가? 경력성공 준거, 즉 무엇을 성공이라고 여기고 있는지를 탐색적으로 밝히고자 한 연구대상이 서로 다른 질적 연구들의 결과를 종합해보면, 경력성공 준거는 문화권, 국가, 직종에 크게 관계없이 유사한 범주들을 포함하고 있었으며, 경력성공 준거별 중요도에 대한 인식은 하위 집단별로 차이가 있는 것으로 나타났다.

3) 경력성공의 판단 기준: 자기참조 vs. 타인참조

경력성공의 개념과 관련하여 마지막으로 살펴볼 질문은 경력성공을 어떻게 판단할 것인가? 이다. 이는 ‘얼마나 성취해야 성공이라고 볼 수 있는가?’에 대한 질문과도 관련된다. 예를 들어, 객관적 경력성공의 대표적인 측정변인인 임금, 직위, 승진횟수를 준거로 한다고 했을 때 돈을 얼마나 받고, 어떤 직위에 있고, 승진을 몇 번해야 성공이라고 볼 수 있을 것인가? 최근 경력성공에 대한 연구를 수행하는 학자들은 이러한 관점을 개인의 내적인 판단에 맡기고 있는 것처럼 보인다(Gunz & Heslin, 2005). 즉, 성공감을 느끼는 기준은 개인마다 상이하며 이는 온전한 개인의 주관에 의해 이루어진다는 것이다.

경력성공의 측정과 관련하여 최근 중요한 이슈 중 하나는 경력성공에 대한 판단이 과연 개인의 내적 기준에 의해서만 이루어지느냐 하는 것이다. Heslin(2003, 2005)은 경력성공은 그 자체로 사회맥락적인 구성개념이기 때문에(Higgins, 2001), 경력에 있어 성공감의 인식은 개인의 내적 기준 뿐 아니라 다른 사람들과의 비교가 중요한 준거가 된다고 주장하였다. 그는 경력성공의 판단 준거로 자기참조(self-referent) 준거와 타인참조(other-referent) 준거를 모두 강조하였다. 즉, 개인은 자신의 경력에 대해 인식하고 판단할 때 스스로 설정한 경력목표나 경력에 대한 태도 뿐 아니라, 동료, 가족, 친구, 또는 중요한 타인들과의 비교과정을 거치며, 이 두 가지 요소 모두 성공의 정도를 판단하는 데 있어 중요한 기준이 된다는 것이다. 최근에는 이러한 관점을 수용하여 타인참조 준거를 포함한 주관적 경력성공을 측정하는 연구(예. Abele et al., 2010; 신수림, 2014)가 수행된 바 있다.

다. 경력성공의 측정

경력성공의 측정은 경력성공에 대한 조작적 정의와 관련된다. 경력성공의 개념을 객관적 경력성공과 주관적 경력성공으로 구분해 온 전통에 따라 많은 학자들이 객관적 경력성공과 주관적 경력성공을 각각 어떻게 측정할 것인지 고민해 왔으며, 이에 대해 학자마다 서로 다른 조작적 정의와 측정도구를 활용해 왔다.

Arthur와 그의 동료들(2005)은 1992년부터 2002년까지 10년간의 경력 관련 연구 68편에서 나타난 객관적 경력성공 및 주관적 경력성공의 구인과 측정도구를 분석하였다. 그들에 따르면 61편(90%)의 연구가 임금, 지위, 위계적 향상 등의 객관적 경력성공의 지표를 경력성공의 조작적 정의에 포함하고 있었으며, 49편(72%)의 연구가 ‘개인의 마음에 존재하는’ 주관적 경력성공을 조작적 정의에 포함하고 있었다. 한편 68편 중 39편(57%)은 객관적 경력성공과 주관적 경력성공을 모두 포함하여 측정하고 있는 것으로 나타났다. 그들이 보고하고 있는 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 구성요인을 요약한 자료를 살펴보면, 객관적 경력성공은 대체로 임금, 승진횟수, 직위 등을 포함하고 있었으며, 주관적 경력성공은 주로 직무만족, 경력만족, 일에 대한 만족, 삶에 대한 만족 등을 포함하고 있었다.

Mulhall(2011)은 Arthur와 그의 동료들(2005)이 분석한 이후 2003년부터 2009년까지의 경력성공 관련 연구 21편을 분석하여 경력성공의 구인과 연구대상의 특성을 분석하였다. 분석 결과 경력성공은 객관적 경력성공과 주관적 경력성공으로 구분하여 측정하고 있음을 알 수 있으며, 21편의 연구 중 18편이 객관적

경력성공과 주관적 경력성공을 함께 측정하고 있었고, 주관적 경력성공만을 측정한 연구는 2편, 객관적 경력성공을 측정한 연구는 1편이라고 보고하였다. 또한, 연구의 대상이 전문직 종사자 혹은 관리자에서 일반 직업군 또는 특수 직업군으로 확대된 것이 눈에 띄는 차이임을 언급하였다.

임금과 승진횟수는 객관적 경력성공의, 경력만족은 주관적 경력성공의 가장 일반적인 하위변인이다(Heslin, 2005). 이러한 경향은 국내·외에서 수행된 경력성공에 대한 두 편의 메타분석 연구에서도 유사하게 관찰된다. Ng, Eby, Sorensen과 Feldman(2005)는 임금과 승진횟수, 경력만족을 각각 객관적 및 주관적 경력성공 준거로 설정하고, 1980년 이후 2003년까지 발표된 연구물에서 각각의 준거에 영향을 미치는 선행변인의 효과크기를 탐색하였다. 또한, 국내에서 수행된 김보경, 정철영(2013)의 메타분석 연구에서도 임금, 승진횟수, 경력만족에 대한 선행변인들의 효과크기를 비교한 바 있다.

경력성공에 대한 국내·외 실증연구에서 객관적·주관적 경력성공을 어떻게 측정하고 있는지를 보다 구체적으로 살펴보기 위해 최근까지 진행된 경력성공 관련 주요 연구를 분석하였다. 문헌의 수집은 국내·외 주요 데이터베이스(Business Source Complete, Web of Science, RISS)를 통해 ‘career success’ 또는 ‘경력성공’을 키워드로 수집하였고 1) 학위논문을 제외한 peer review 저널에 게재된 연구, 2) 경험적 자료를 수집하였으며 구체적인 측정도구에 대한 기술을 포함한 것, 3) 2000년 이후에 발표된 논문으로 분석대상을 제한하였다. 각 연구의 연구대상과 객관적·주관적 경력성공의 조작적 정의와 측정방식을 <표 II-3>에 요약하였다.

<표 Ⅱ-4> 경력성공 측정방식(연대기준 정리)

No.	연구자	연구 대상	객관적 경력성공		주관적 경력성공	
			요인	측정방식	요인	측정방식
1	Saibert & Kraimer (2001)	기업근로자 496명 (미국 중서부지역 대학의 MBA 졸업생 대상 표집)	승진횟수, 임금	자기보고식 평정 (현재까지 경력에서의 총 승진횟수 및 연간 소득)	경력만족	Greenhaus et al.(1990) 5문항
2	Boudreau, Boswell, & Judge (2001)	미국과 유럽의 임원 3,756명	임금, 직위, CEO 근접성	자기보고식평정 (로그함수로 변환) 현재 직급과 CEO 간 직위 수	직무만족, 삶 만족, 경력만족	Judge et al. (1995) Diener et al. (1985) Greenhaus et al.(1990)
3	Van der Sluis & Poell (2003)	네덜란드 기업의 관리자 161명(경영대학의 MBA 졸업생 표집)	임금, 직위	자기보고식평정	직무 성공	Gatticker & Larwood (1986)의 8문항(job success)
4	Eby, Butts, & Lockwood (2003)	기업근로자 396명 (미국 남서부지역 대학의 졸업생 대상 표집)	-	-	경력만족, 고용가능성	Greenhaus et al.(1990) 5문항 Johnson(2001) 6문항
5	Judge, Kammeyer-Mueller, & Bretz (2004)	미국 산업조직 심리학회(SIOP)에 소속된 교수 154명	임금, 직위, 명성, 학회원직 수, 인용비율	자기보고식 평정(임금, 직위)과 SIOP에서 제공하는 객관적 자료 활용	경력만족	Greenhaus et al.(1990) 5문항
6	장은주, 박경규 (2004)	우리나라 금융기관 기업근로자 504명	-	-	경력만족, 고용가능성	Greenhaus et al.(1990) 5문항 Johnson (2001) 5문항

(표 계속)

No.	연구자	연구 대상	객관적 경력성공		주관적 경력성공	
			요인	측정방식	요인	측정방식
7	Allen, Lentz, & Day (2006)	미국 남부의 헬스케어 기업 직원 164명	승진횟수, 임금	자기보고식 평정 (현재 조직에서의 승진횟수와 임금)	지각된 경력성공, 직무만족	Turban & Dougherty (1994)의 4문항 MOAQ의 3문항
8	Tu, Forret, & Sullivan (2006)	중국 남부 기업의 관리자 143명	임금	자기보고식평정	경력만족	Greenhaus et al.(1990) 5문항
9	윤하나, 탁진국 (2006)	경력 3년 이상의 기업 근로자 372명	-	-	경력만족	Greenhaus et al.(1990) 5문항
10	강혜련, 조미영 (2007)	우리나라 기업의 남녀관리자 385명	직위, 임금 구간	자기보고식 평정	경력만족	Greenhaus et al.(1990) 5문항
11	강철희, 정상원 (2007)	3년차 이상의 사회복지사 256명	-	-	경력만족, 고용가능성	Greenhaus et al.(1990) 5문항 Johnson (2001) 5문항
12	조영복, 박선화, 고경희 (2007)	부산 경남 지역 소재 기업근로자 176명	직위, 임금 구간, 승진횟수	자기보고식 평정	경력만족	Greenhaus et al.(1990) 5문항
13	Bozionelos (2008)	영국 북부 지역의 다양한 기업의 근로자 316명 (MBA 과정 등록 대상 표집)	임금	자기보고식 평정	직무 성공, 관계적 성공, 재정적 성공, 위계적 성공, 삶에서의 성공	Gatticker & Larwood (1986)의 8문항
14	장은주 (2008)	한국과 미국의 여성관리자 255명	-	-	경력만족, 고용가능성	Greenhaus et al.(1990) 5문항 Johnson (2001) 5문항
15	De Vos & Soens (2008)	벨기에 기업근로자 297명	-	-	경력만족, 고용가능성	Martins, Eddleston, & Veiga(2002)의 3문항 Eby et al. (2003)의 3문항

(표 계속)

No.	연구자	연구 대상	객관적 경력성공		주관적 경력성공	
			요인	측정방식	요인	측정방식
16	Wolff & Moser (2009)	독일의 기업근로자 279명	임금	자기보고식 평정	경력만족	Greenhaus et al.(1990)의 5문항 경력만족 척도
17	임희정 (2009)	우리나라 기업의 여성관리자 2,361명	직급, 임금수준	자기보고식 평정 (여성인력패널조사 2007 자료)	목표지위, 경력전망	여성인력패널조사 2007 자료
18	Ballout (2009)	레바논의 3개 은행의 관리자 180명	임금 구간	자기보고식 평정 (로그함수로 변환)	경력만족	Greenhaus et al.(1990)의 5문항 경력만족 척도
19	Abele & Spurk (2009)	독일 대학을 졸업한 풀타임 기업근로자 1,930명 (7년간 장기연구)	임금 구간, 직위	자기보고식 평정	타인참조 경력성공, 직무만족	자체개발한 2문항
20	Stumpf, Doh, & Tymon (2010)	인도지역의 28개 기업의 기업근로자 4,811명	성과, 잠재력	응답자 소속 기업 제공 자료 (3-point scale)	경력성공 여부	2년 간 경력성공에 대한 개인의 판단을 측정하는 3문항 척도
21	Park (2010)	한국의 금융계 기업의 기업근로자 253명	-	-	경력만족	Greenhaus et al.(1990)의 5문항 경력만족 척도
22	Ramaswami et al. (2010)	멘토링 경험이 있는 기업근로자 491명 (미국중서부지역 대학의 졸업생 대상 표집)	임금 구간	자기보고식 평정 (로그함수로 변환)	경력만족	Greenhaus et al.(1990)의 5문항 경력만족 척도
23	Simo et al. (2010)	스페인의 전문직 종사자 434명	-	-	경력만족	Greenhaus et al.(1990)의 5문항 경력만족 척도
24	조남규, 정규엽 (2010)	우리나라 12개 호텔의 대리급 이상 직원 280명	-	-	경력만족	Greenhaus et al.(1990)의 5문항 경력만족 척도

(표 계속)

No.	연구자	연구 대상	객관적 경력성공		주관적 경력성공	
			요인	측정방식	요인	측정방식
25	Bozionelos et al.(2011)	영국 내 다양한 기업에 소속된 기업근로자 194명	승진비율 임금	자기보고식 평정 (승진횟수/재직기간, 재직자 평균임금 대비 임금 등으로 표준화 함)	직무 성공, 관계적 성공, 재정적 성공, 위계적 성공, 삶에서의 성공	Gatticker & Larwood (1986)의 7문항(job success) 발채
26	황애영, 탁진국 (2011)	국내 기업근로자 345명	-	-	경력만족	Greenhaus et al.(1990)과 이동하, 탁진국(2008) 연구의 총 8문항 경력만족 척도
27	정문영, 이규만 (2011)	국내 공기업의 금융기관 기업근로자 284명	-	-	직무만족, 경력만족	Curry et al. (1986) Greenhaus et al.(1990)
28	Chudzikowski (2012)	호주 한 대학의 졸업생 (1970년, 1990년 졸업생의 경력성공 비교연구)	동료의 연평균 소득 증가액 대비 소득 증가액(%)	자기보고식 평정 (15년 간 중단자료 분석 연구로 인플레이션 반영)	-	-
29	배을규, 강명규, 이호진, 김대영 (2012)	우리나라 수도권 지역 HRD 컨설팅 기업의 HRD 컨설턴트 360명	-	-	경력만족	Greenhaus et al.(1990)의 5문항 경력만족 척도
30	오은혜, 탁진국 (2012)	국내 다양한 기업의 기업근로자 291명	-	-	경력만족, 고용가능성	Greenhaus et al.(1990) 5문항과 이동하(2007)의 1문항 Johnson (2001) 5문항
31	신광철, 정범구, 주지훈 (2012)	중국 21개 기업체의 기업근로자 468명	-	-	직무 성공, 관계적 성공, 재정적 성공, 위계적 성공, 삶에서의 성공	Gatticker & Larwood (1986)의 8문항(job success)

(표 계속)

No.	연구자	연구 대상	객관적 경력성공		주관적 경력성공	
			요인	측정방식	요인	측정방식
32	Maniam (2013)	말레이시아 제조 및 서비스 기업의 관리자 600명	임금 구간	자기보고식 평정 (기업 내 Z score 활용으로 표준화 함)	객관적 직무성과, 주관적 직무성과, 지각된 경력개발	Van der Sluis (2000) 14문항 CSP(Career Success Perception) 척도
33	신수진, 홍아정 (2013)	국내 기업 및 공공기관의 사무직 근로자 256명	-	-	경력만족, 고용가능성	Greenhaus et al.(1990) 5문항 Johnson (2001) 5문항
34	문재승 (2013)	경력 3년 이상 사무직 근로자 463명	-	-	경력만족	Greenhaus et al.(1990) 5문항

분석 결과, Arthur와 동료들(2005) 및 Mulhall(2011)이 밝힌 바와 같이, 대부분의 연구에서 객관적 경력성공은 승진횟수, 임금, 직위 등을 활용하여 측정하고 있었으며, 주관적 경력성공의 경우 직무만족, 경력만족, 고용가능성 등이 주요한 구인으로 나타났다. 또한, 승진횟수, 임금, 직위 등에 대해서는 자기보고식 평정으로 측정하는 경우가 많았으며, 최근 연구에서는 측정값의 분포를 고려하여 로그함수 등으로 변환하여 그 값을 활용하는 방법 등의 대안을 모색하고 있는 것으로 나타났다. 경력만족을 측정하는 도구로는 Greenhaus, Parasuraman와 Wormley(1990)가 개발한 5문항 측정도구가 가장 빈번히 사용되었다. 선행연구에서 활용된 측정도구는 모두 리커트 방식으로 측정하고 있었으며, 대부분 양호한 수준의 신뢰도를 보고하고 있으나 타당도를 보고하는 데에는 한계가 있었다.

선행연구에서 활용된 경력성공 측정도구는 변화하는 경력 패러다임에서의 개인의 경력성공을 측정하는데 크게 두 가지 측면에서 실패하고 있는 것으로 보인다. 첫째, 경력성공 다차원적인 특성을 제대로 측정하고 있다고 보기 어렵다. 경력성공을 정의하는 방식이 다양함에도 불구하고 선행연구에서 사용된 도구들은 일부 영역만을 측정하거나 경력성공의 중요한 준거들을 놓치고 있는 것으로 보인다. 둘째, 경력성공을 판단하는 준거에 대한 개인의 중요도 인식을 반영하지 않아 개인이 느끼는 실제적인 성공감을 측정하는 데에는 한계가 있다.

최근의 연구들은 선행연구에서 활용된 경력성공의 이러한 보편적인 측정방식에 대해 비판을 제기하고 있다(Abele et al., 2011; Dries et al., 2008; Heslin, 2005; Zhou et al., 2012). 첫 번째는 경력성공에 영향을 미치는 변인에 대한 연구가 광범위하게 이루어져 왔음에도 불구하고, 경력성공의 개념에 대한 불일치가 여전히 존재하는 상태라는 점(Zhou et al., 2012)이다. 특히, 경력성공을 객관적 경력성공 혹은 주관적 경력성공을 모두 포함하는 개념으로 정의하고 있으나, 이를 측정할 때에는 한 가지 준거만을 포함하는 경우(예: 경력만족)가 빈번하다(Dries, Pepermans, Hofmans, & Rypens, 2009). 또한, 주관적 경력성공에 대한 연구로 초점을 좁혀 보았을 때에도 이를 직무만족, 경력만족, 고용가능성, 삶에 대한 만족 등 학자들마다 다양하게 측정하고 있어 연구 결과를 일반화하고 해석하는데 제한적이다.

둘째, 오늘날 기업환경의 변화와 다양한 직업의 발달로 인해 일반적인 객관적 경력성공의 척도로 활용되어 온 임금, 승진횟수와 같은 변인들이 경력성공을 대변하기에 불충분하다는 비판이다(Heslin, 2005). 임금, 승진횟수와 같은 변인들은 공무원이나 군인과 같이 보수 및 승진 체계가 보다 제도화되어 있는 직업군에 적합하다(Thorndike, 1963). 또한, 어떤 직업군에서는 객관적 경력성공 준거로 임금 및 승진횟수보다 다른 변인들이 성공의 의미를 더 잘 반영하는 경우도 있다. 예를 들어,

택시나 버스기사의 경우 무사고경력, 외과의사의 경우 환자의 생존율이, 디자이너의 경우에는 작가의 창의성에 대한 전문가의 평판이 객관적인 경력성공 준거로 보다 적합하나 이는 임금과 승진횟수에 직접적으로 반영되지는 않는다. 최근 기업환경의 변화로 인한 수평적 조직으로의 변화, 경력에 있어서의 개인의 주도성 강화 등도 경력성공을 대변하는 척도로서의 임금과 승진횟수의 중요성을 약화시키고 있다. 또한, 이러한 비판은 주관적 경력성공이 객관적 경력성공을 포함하는 개념이라는 주장을 보다 강화시키고 있다.

셋째, 주관적 경력성공의 대표적인 측정변인으로 활용되고 있는 직무만족 혹은 경력만족에 대한 비판이다. 특히 경력만족은 주관적 경력성공을 측정하는 대표적인 변인이며(Heslin, 2005; Ng et al., 2005, 김보경, 정철영, 2013), Greenhaus et al.(1990)이 개발한 경력만족 도구는 주관적 경력성공을 측정하는 데 있어 광범위하게 활용되어 왔다. Heslin(2005)은 경력만족이 주관적 경력성공을 측정하는데 있어 내적 일관성 수준은 수용 가능한 범위이나 응답자의 주관적 경력성공을 타당하게 측정하고 있다고 보기에는 불충분하다는 점을 지적하였다. 예를 들어, 문항 중 직위나 승진횟수에 대한 만족을 측정하는 문항의 경우 앞서 언급한 바와 같이 수직 상승의 의미가 약한 직무나 경력의 다른 측면에 가치를 두고 있는 직무에 대해서는 한계를 보이는 것으로 나타났고, 경력 정체와는 높은 부적 상관을 보였다. 주관적 경력성공에는 자신의 경력에 대한 전반적인 만족감 뿐 아니라 일을 통한 성취감, 동료들의 인정, 지역사회에 대한 기여 등 다차원적인 개념이라는 논의가 있음에도 불구하고, 이를 경력에 대한 만족도 하나로 측정하기에는 한계가 있다는 지적이다.

넷째, 앞서 경력성공의 개념에서 살펴본 것과 같이 경력성공의 평가 및 판단이 개인의 내적 기준 뿐 아니라 타인과의 비교를 통해 이루어짐에도 불구하고 기존의 측정도구에서는 이러한 타인참조의 개념을 포함하지 않고 있다(Abele et al., 2011; Heslin, 2005). 이러한 비판에 따라, Abele과 그의 동료들(2011)은 주관적 경력성공을 측정하는데 있어 자기참조 준거 뿐 아니라 타인참조 준거를 활용하였는데, 설문응답자들은 ‘나의 동료들’이나 ‘나에게 중요한 사람들’과 비교했을 때 얼마나 성공했다고 생각하는지에 대해 응답하였다. 자기참조와 타인참조 개념의 중요성을 역설한 Heslin(2003)은 경력에 대한 전반적인 만족 수준과 함께 ‘나의 경력 열망(career aspiration)에 비해’ 또는 ‘나의 동료에 비해 상대적으로’라는 지시문을 문항에 포함하여 타인 참조 준거를 측정에 포함할 것을 주장하였다. 이는 타인과 비교했을 때 적절한 시점에 적절한 지위와 보상을 획득하고 있는지에 대한 판단이 개인의 경력성공과 관련된 인식에 영향을

미친다(Lawrence, 1984)는 주장과도 일치한다.

마지막으로 경력성공의 측정과 관련하여 추가적으로 고려해야 할 사항은 경력성공 준거별 개인의 중요도를 응답할 수 있도록 하여 실제로 적용 가능한 측정도구의 개발하는 것(Dries et al., 2008; Hofmans et al., 2008)이다. Dries와 그의 동료들(2008)은 다차원적 경력성공 모델을 규명한 뒤 향후 연구과제로 이러한 경력성공의 다차원적인 개념을 측정할 수 있는 구체적인 도구의 개발이 필요함을 언급하였다. 그들이 제시한 한 가지 대안은 경력성공의 각각의 준거별로 개인의 관련성과 적용도를 각각 응답하도록 하여 경력성공 지수를 산출하는 것이다. 즉, 경력성공에 대한 개인의 정의는 모두 다를 수 있으므로 각 준거가 응답자의 경력성공의 정의에 얼마나 관련되어 있는지(relevance)와 각 문항별로 자신의 경력에 대한 적용(applicability)을 응답하게 하여 이를 집단 간 비교 등에 활용할 수 있음을 제안하였다.

2. 사무직 근로자의 경력성공 준거

경력성공의 개념은 크게 객관적, 주관적 접근에 따라 구분되어 왔으며, 이러한 관점은 현재까지의 경력성공과 관련된 연구에서도 흔히 찾아 볼 수 있다. 그러나 경력성공이 복합적이고 다차원적인 개념이며, 가치에 기반을 둔 사회맥락적인 개념이라는 주장(Gattiker & Larwood, 1988; Higgins, 2001)이 계속해서 전개되어 왔으며, 경력성공의 속성에 대해 보다 깊이 있는 탐색이 이루어져야 한다는 주장들에 따라(Arthur et al., 2005) 다양한 사회문화적 맥락에서 경력성공 준거들을 규명하고 이를 측정하려는 시도들이 이루어져왔다. Arthur와 그의 동료들(2005)은 경력성공의 다양한 준거에 대해 다음과 같이 언급하며 경력성공의 다양한 차원들(dimensions)을 함께 고려해야 함을 강조하였다.

“사회 심리학적 접근들은 주관적 경력, 더 나아가 주관적 경력성공이 다차원적 개념일 가능성을 제안하고 있다. 또한, 사람들은 만족스러운 보수를 유지하는 것, 가족과 함께 시간을 보내는 것, 새로운 학습 기회를 찾는 것과 같이 경력과 관련된 다양한 측면을 관리하고 있는 것으로 자주 보고되고 있다. 이는 사람들이 경력성공에 대해 다차원적인 개념으로 생각하고 있음을 제안하는 것이다(p.194)”

선행연구에서 경력성공 준거 구분은 양적 접근과 질적 접근에 따라 조금 다르게 전개되어왔다. 양적 접근은 경력성공에 영향을 미치는 변인이 무엇인지 선행변인과의 관계를 검증하는 연구가 주로 수행되어 왔으며, ‘자신의 경력에서 얼마나 성공했다고 생각하는가?’에 초점을 두고 있다. 한편, 질적 접근은 주로 연구대상이 경력성공을 어떻게 정의하고 있고, 경력성공의 다양한 준거가 무엇인지 탐색하고자 하는 목적으로 많이 수행되어 왔으며, 주요한 관심은 ‘경력성공은 무엇이라 생각하는가?’인 것을 알 수 있다. 양적 연구의 경우에는 경력성공의 다양한 준거 중에서도 경력만족, 직무만족 등을 주로 측정하고 있었으며, 하위영역을 구분하지 않고 측정문항만 포함하고 있는 경우도 있었다. 한편 질적 접근의 경우 ‘연구대상에게 경력성공은 어떠한 의미인지’에 대해 보다 초점을 두고 탐색해 왔기 때문에, 측정의 간편성과 명료성을 추구하는 양적 접근에 비해 경력성공 준거가 보다 세분화되고 많은 것을 알 수 있다.

이러한 접근의 차이에도 불구하고, 경력성공의 양적 연구에서 ‘무엇’에 대한

만족을 묻고 있는지는 다양한 경력성공 준거를 파악하는데 도움을 준다. 따라서 이 연구에서는 경력성공 준거에 대한 선행연구를 경력성공의 하위영역으로 구분하여 만족도를 측정할 양적 연구와 경력성공 준거를 직접적으로 탐색한 질적 연구를 모두 포함하여 고찰하고 이를 종합하고자 하였다.

가. 경력성공 준거에 대한 양적 선행연구

1) Gattiker와 Larwood(1986)의 연구

Gattiker와 Larwood(1986)는 관리자의 지위와 성공 간 관계를 실증적으로 검증하고자 하는 목적으로 연구를 수행하였다. 그들은 주관적 경력성공이 여러 개의 요인으로 이루어진 다차원적인 구성개념임을 강조하면서 이러한 경력성공 준거들이 조직구성원들의 경력성공의 다양한 측면을 파악할 수 있게 할 것이라고 설명하였다. 그들은 경력성공을 구성하고 있는 다섯 가지 하위차원을 제시하였는데, 다섯 가지 하위차원은 각각 직무 성공, 대인관계적 성공, 재정적 성공, 위계적 성공, 그리고 삶의 성공으로 나타났다(<표 II-5> 참조).

이 연구는 경력성공 준거를 규명하기 위한 최초의 연구라는 데에 의의를 가진다. 또한, 삶에서의 성공, 관계적 성공 등 경력성공의 다양한 차원에 대한 주관적 인식을 측정하고자 한데에도 의의가 있으며, 경력성공의 하위영역에 대한 연구를 종합한 결과 가장 다차원적인 경력성공 측정도구로 나타났다. 반면, 경력성공의 측정문항을 개발하기 위해 기업근로자들이 인식하는 경력성공에 본질적인 접근을 시도하기 보다는 선행연구를 바탕으로 문항을 도출하고, 이를 통계적인 기법에 의존하여 요인화했다는 측면에서 측정도구 개발과정에 한계가 있다. 한편 이후 Gattiker와 Larwood(1986)의 측정도구를 활용한 후속연구(Aryee, Chay, & Tan, 1994; Bozionelos, 2008; Bozionelos et al., 2011; Van der Sluis & Poell, 2003; 신광철, 정범구, 주지훈, 2012)에서는 직무 성공에 대한 측정문항만을 발췌하여 활용하고 있었다.

<표 II-5> Gattiker와 Larwood(1986)의 경력성공의 영역 및 문항

구분	측정문항	신뢰도
직무 성공 (Job Success)	나는 나의 직무수행과 관련하여 긍정적인 피드백을 받는다 나는 회사로부터 추가적인 교육기회를 제공 받는다 나는 나의 직무에 대한 충분한 책임을 갖고 있다 나는 나의 일과 관련하여 경영진으로부터 충분한 지원을 받는다 내 직무는 새로운 스킬을 배울 수 있는 기회를 제공한다 나는 일하는 대부분의 시간 동안 행복하다 나는 내 일에 헌신적이다 나는 내가 정말로 좋아하는 일을 하고 있다	.75
대인관계적 성공 (Interpersonal Success)	나는 나의 동료들로부터 존경을 받는다 나의 직무수행은 좋은 평가를 받고 있다 나는 동료들에게 인정받는다 나는 나의 상사의 신뢰를 받고 있다	.79
재정적 성공 (Financial Success)	나는 나의 동료들에 비해 공정한 보상을 받는다 나는 나의 동료들에 비해 수입이 높다 내가 버는 수입은 내가 일하는 가치만큼 충분하다	.74
위계적 성공 (Hierarchical Success)	나는 지금까지 내가 해 온 승진에 만족한다 나는 내가 설정한 기간에 맞추어 경력목표를 달성하고 있다 나는 나의 경력목표에 다가가고 있다 내 직무는 승진기회가 제공된다	.65
삶에서의 성공 (Life Success)	나는 내 개인적 삶이 행복하게 느껴진다 나는 업무 외 시간의 활동이 즐겁다 나는 나의 전반적인 삶에 만족한다 나는 내 일에 헌신적이다 ¹⁾	.71

출처: Gattiker, U. E. & Larwood, L. (1986), Subjective career success: A study of managers and support personnel. *Journal of Business and Psychology*, 1(2), 78-94. p.86.

1) 나는 내 일에 헌신적이다(Dedicated to my work) 문항의 경우 직무성공과 삶에서의 성공에 모두 포함되는 것으로 원문에 기재되었으므로 여기서는 원문의 내용을 그대로 포함하였다.

2) Nabi(2001)의 연구

Nabi(2001)는 주관적 경력성공과 그 영향변인 간 관계에서의 남녀 성차를 검증하기 위한 연구를 수행하였다. 이 연구에서는 경력성공의 하위영역과 관련하여 기존에 개발된 척도를 바탕으로 주관적 경력성공을 측정된 뒤 요인화하는 작업을 거쳐 내적 경력성공(intrinsic career success)과 외적 경력성공(extrinsic career success)로 구분하였다. 주관적 경력성공은 Gattiker와 Larwood(1986)가 개발한 내적 직무 성공(intrinsic job success) 척도와 Greenhaus, Parasuraman과 Wormley(1990)이 개발한 경력성공 인식(perceived career success) 척도를 활용하여 측정되었다. 그는 파일럿 테스트를 통해 Gattiker와 Larwood(1986)가 개발한 문항 중 적용이 어렵거나 혼동의 여지가 있는 일부 문항(2번, 14번, 17번, 18번)을 삭제하였고, 두 측정도구 중 공통되는

부분은 Greenhaus와 그의 동료들(1990)이 개발한 문항을 활용하였음을 밝혔다.

<표 II-6> Nabi(2001)의 경력성공의 영역 및 문항

구분		요인	
		1	2
내적 경력성공	직무를 통한 행복	.68	
	업무에 대한 경영진의 지원	.68	
	직무의 대부분이 내가 좋아하는 일로 구성됨	.55	
	나의 동료들을 좋아함	.68	
	좋은 성과평가를 받음	.54	
	문제가 생겼을 때 도움을 구할 동료들이 있음	.73	
	상사로부터 신뢰를 받고 있음	.73	
외적 경력성공	내가 일하는 가치만큼의 수입		.77
	충분한 직무 책임		.63
	동료들과 비교했을 때 공정한 보상을 받음		.71
	승진기회를 제공하는 직무		.55
	지금까지의 승진 경험에 대한 만족		.77
아이겐 값		4.66	1.47
변량(누적 변량=51.1%)		38.8	12.3
신뢰도(Cronbach alpha)		.82	.76

출처: Nabi, G. R. (2001). The relationship between HRM, social support and subjective career success among men and women. *International Journal of Manpower*, 22(5), 457-474. p.464에서 재구성

<표 II-6>은 이러한 절차를 통해 수행된 요인분석 결과를 제시하고 있다. 내적 경력성공에는 직무를 통한 행복감, 경영진이나 상사로부터의 지원과 신뢰, 좋아하는 직무를 수행하고 있다는 느낌, 좋아하는 동료들과 일하는 것 등이 해당되며, 외적 경력성공에는 공정한 보상, 충분한 책임과 승진 기회 등이 포함되는 것을 알 수 있다.

Nabi(2001)의 내적, 외적 성공의 분류는 경력성공의 주관적 인식에서도 겉으로 나타나는 외적 영역과 개인의 내적 느낌에 근거하는 내적 영역으로 구분될 수 있음을 보여주었다는 점에서 시사점이 있다. 이러한 관점은 이후 경력성공 관련 연구에서 경력성공의 다양한 준거를 구분하는 유용한 틀로 활용되어 오고 있다.

3) Zhou, Sun, Guan, Li와 Pan(2012)의 연구

Zhou와 그의 동료들(2012)은 중국이라는 국가적·사회문화적 맥락에서 다차원적 경력성공 측정도구를 개발하는 것을 목적으로 연구를 진행하였다. 이 연구는 양적, 질적 접근방법을 모두 활용하여 경력성공 측정도구를 개발하였다.

연구 결과 21개 문항이 앞서 내적 충족(intrinsic fulfillment), 외적 보상(external compensation), 일-삶 균형(work-life balance)으로 범주화되었다(<표 II-7> 참조). 또한, 도출된 요인 구조의 타당성을 확인하기 위해 중국의 기업근로자 199명을 새롭게 표집하여 확인적 요인분석을 실시하였는데, 3요인 모형이 단일 요인 모형보다 적합도 지수가 높은 것으로 나타나 최종적으로 요인구조가 타당한 것을 확인하였다.

이 연구는 중국이라는 비서구권 국가에서 경력성공 준거를 발견하였다는데 의의가 있다. 또한, 연구문제의 해결에 있어 질적 연구와 양적 연구를 모두 활용하여 경력성공의 개념에 보다 심층적으로 접근하였을 뿐 아니라, 이를 측정할 수 있는 구체적인 측정도구를 만들었다는 데 있어 의의를 가진다. 한편 이 도구는 연구의 과정에서 도출된 경력성공의 다양한 준거들을 세 가지 범주로 압축하여 경력성공 준거들이 가지는 각각의 고유한 특성을 독립적으로 고려하기에는 한계가 있다.

<표 II-7> Zhou와 그의 동료들(2012)의 경력성공의 영역 및 문항

영역	문항	요인		
		1	2	3
내적 충족 (Intrinsic fulfillment)	자신의 능력과 잠재력을 자신의 경력에 충분히 활용한다	.70		
	도전적인 일에 지속적으로 몰입한다	.70		
	동료로부터 많은 존경을 받는다	.64		
	자신이 속한 조직의 문제를 해결하고 많은 기여를 한다	.63		
	자신의 일에 대해 열정적이다	.60		
	전문가가 되기 위해 지식과 기술을 지속적으로 축적한다	.59		
	자신의 경력을 통해 정체성을 실현한다	.48		
외적 보상 (External compensation)	자신의 직무를 좋아하기 때문에 일하는 동안 행복하다	.47		
	자신의 일을 통해 충분한 물질적 보상을 얻는다		.69	
	자신과 가족의 안녕을 위해 승진하고 많은 돈을 번다		.69	
	좋은 집, 자동차, 옷 등 좋은 삶의 조건을 누릴 여유가 있다		.69	
	다른 사람들에게 영향을 미치거나 통제하는 권력이 있다		.66	
	원하는 것을 구매할 수 있는 재정적 자유가 있다		.63	
	조직 내에서 더 높은 단계로 계속해서 승진한다		.62	
일-삶 균형 (Work-life balance)	조직 내에서 의사결정을 할 수 있는 권한이 주어진다		.61	
	자신의 경력을 발전시킴과 동시에 가족들을 돌본다			.73
	경력을 유지하면서 화목한 가정을 이룬다			.68
	자신의 일과 삶 간에 균형을 유지한다			.65
	경력을 유지하면서 건강도 함께 유지한다			.62
	경력기간 동안 자신의 삶을 즐긴다			.58
	업무 부담에도 불구하고 신체적, 심리적 건강을 유지한다			.49

출처: Zhou, W., Sun, J., Guan, Y., Li, Y., & Pan, J. (2012). Criteria of career success among chinese employees: Developing a multidimensional scale with qualitative and quantitative approaches. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 265-277. p. 271.

4) 신수림(2014)의 연구

신수림(2014)은 주관적 경력성공과 조직의 경력관리지원, 경력태도 및 행동 간의 구조적 관계를 검증하기 위한 연구를 수행하였는데, 주관적 경력성공을 측정하기 위하여 기존에 주관적 경력성공의 측정도구로 활용되어 온 직무만족과 경력만족 측정도구를 종합하여 주관적 경력성공의 하위영역을 4가지로 구분하였다. 이는 객관적 기준 만족, 경력성장 만족, 업무 만족, 사회적 관계 만족으로 나타났으며 확인적 요인분석에서 주관적 경력성공에 대한 요인 부하량은 각각 .61, .63, .57, .76이었다(<표 II-8> 참조).

<표 II-8> 신수림(2014)의 경력성공의 영역 및 문항

영역	문항
객관적 기준 만족	나의 전체 경력을 놓고 볼 때, 지금까지 내가 이루어온 승진에 만족한다.
	나의 전체 경력을 놓고 볼 때, 지금까지 내가 이루어온 승진은 동료들보다 빠른 편이다.
	나의 전체 경력을 놓고 볼 때, 지금까지 내가 받아온 수입에 만족한다.
	나의 전체 경력을 놓고 볼 때 내가 받아온 수입은 동료들보다 높은 편이다.
	현재 받고 있는 급여에 만족한다.
	회사에서 동료들과 비교해 볼 때, 내가 받고 있는 급여는 만족스럽다.
	내게 주어진 승진 기회에 만족한다.
경력성장 만족	회사에서 다른 동료들과 비교해 볼 때, 내게 주어진 승진 기회는 만족스럽다.
	나는 나의 전체 경력에서 지금까지 내가 향상해온 업무 수행 능력과 기술에 만족한다.
	나는 나의 전체 경력에서 지금까지 내가 향상해온 업무 수행 능력과 기술은 동료들보다 뛰어난 편이다.
	나는 전체적으로 내가 이루어 놓은 경력에 만족한다.
	나는 전체적으로 내가 이루어 놓은 경력이 동료들보다 만족스러운 편이다.
	나는 지금까지 나의 경력목표 달성을 위해 노력해온 나의 경력과정이 마음에 든다.
사회적 관계 만족	나는 지금까지 나의 경력목표 달성을 위해 노력해온 나의 경력과정이 동료들보다 만족스러운 편이다.
	나는 함께 일하고 있는 나의 상사가 마음에 든다.
	나는 조직 내 다른 동료의 상사와 비교해 보면, 나의 상사가 마음에 든다.
	나는 함께 일하고 있는 나의 동료가 마음에 든다.
업무 만족	나는 조직 내 다른 부서(팀)동료와 비교해 보면, 나의 부서(팀)의 동료가 마음에 든다.
	지금 내가 담당하고 있는 업무에 만족한다.
	회사 내 다른 동료들의 업무내용과 비교해 볼 때, 지금 내가 담당하고 있는 업무에 만족한다.

출처: 신수림. (2014). 산업체 종사자의 주관적 경력성공과 고용안정성, 조직경력관리지원, 프로틴 경력태도, 프로틴 경력관리행동의 인과적 관계. 서울대학교 박사학위 논문.

이 연구에서 개발한 도구는 문항을 구성하는 데 있어 경력성공을 판단하는데 필요한 자기참조 준거 뿐 아니라 타인참조 준거를 활용했다는데 의의를 갖는다. 그러나 경력성공의 다양한 영역들 중 전문성 획득, 정체성 확립, 조직으로부터의 인정 등의 준거가 포함되지 않았고, 경력성공을 개인의 주관적인 만족으로 개념화하여 경력성공 보다는 경력만족을 측정하는 도구라는 비판이 제기된다.

5) 남중수(2014)의 연구

남중수(2014)는 우리나라 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과 개인 및 조직특성의 위계적 관계를 구명하기 위하여 주관적 경력성공의 측정도구를 개발하였다. 그는 먼저 주관적 경력성공의 구성요인을 일-삶 균형, 경력만족, 고용가능성으로 구인화하고, 선행연구에서 이러한 구성개념을 각각 측정하는 측정도구를 활용하여 경력성공 측정도구를 구성하였다(<표 II-9> 참조).

<표 II-9> 남중수(2014)의 경력성공의 영역 및 문항

영역	정의 및 문항
일-삶 균형	정의 개인이 스스로의 삶을 통제하고 조절하는 조건 하에서 일과 일 이외의 영역 간에 시간, 에너지, 몰입 등의 자원을 개인의 가치와 우선순위에 따라 조화롭게 분배하여 일-삶의 영역 간에 개인이 만족감을 느끼는 것
	요즘 일에 치여 사는 것 같다. 퇴근 후에는 지쳐서 아무것도 하고 싶은 마음이 없다. 나의 일과 가정생활이 충분히 조화롭다고 생각한다. 나의 일과 여가생활이 충분히 조화롭다고 생각한다. 나의 일과 자기개발이 충분히 조화롭게 이루어지고 있다고 생각한다.
경력만족	정의 개인이 삶을 통해 선택하고 결정한 경력이나 자신의 지식과 능력에 대한 태도로서 경력역할을 통해 얻은 누적된 결과에 대한 만족도
	내 인생의 다른 부분과 비교시 현재의 일을 선택한 것은 나에게 매우 중요하다. 나는 직장 경력을 돌이켜 볼 때, 나는 지금까지 나의 성과에 대해 만족한다. 나는 새로운 기술과 능력개발 측면에서 볼 때, 지금까지 직장경력에 만족한다. 나의 경력목표 달성과 관련하여 볼 때 지금까지의 직장 경력에 만족한다. 나의 직장경력을 경제적인 측면에서 볼 때, 만족한다.
고용 가능성	정의 소속된 조직의 밖에서 고용이 보장될 수 있는 개인의 역량의 수준에 대해 느끼는 정도
	내 분야에서 동년배들과 비교할 때, 시대에 떨어지지 않는 능력/기술을 갖추었다. 내가 이제까지 획득한 기술과 능력을 고려할 때, 내에게는 많은 구직기회가 있을 것 같다. 원할 경우 내 분야에서 새로운 직장을 구할 수 있다. 지금 나의 능력정도면 다른 회사에서도 지금과 동등한 자리를 쉽게 얻을 수 있다. 내가 현재 가지고 있는 기술과 능력으로 볼 때, 다른 회사도 나를 부가가치를 창출할 수 있는 자원으로 간주할 것이다.

출처: 남중수. (2014). 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과 개인 및 조직특성의 위계적 관계. 서울대학교 박사학위 논문. pp.94-100에서 재구성

구체적으로 이 연구에서는 측정도구의 개발을 위해 일-삶의 균형은 김정운, 박정열(2008)이 일-삶의 균형을 측정하기 위해 사용한 29문항을 영역별 대표문항을 발췌하여 5문항으로, 경력만족은 Greenhaus와 그의 동료들(1990)이 개발한 경력만족 5개 문항으로, 고용가능성은 Johnson(2001)의 문항을 바탕으로 장은주(2001)가 개발한 5문항을 바탕으로 측정도구의 초안을 개발하고, 이를 전문가 검토를 통해 수정·보완하여 최종도구를 구성하였다.

이 연구는 국내 경력성공 관련연구에서 빈번히 활용되고 있는 도구를 수정·보완하여 연구에 활용하였다. 그러나 다른 양적 접근의 연구들과 마찬가지로 정체성, 조직으로부터의 인정, 동료와의 관계, 기여 등 경력성공의 다양한 준거에 대한 평가는 포함하지 않고 있어 통합적인 경력성공의 인식을 측정하기에는 한계가 있다.

6) 김나정과 차종석(2014)의 연구

이 연구는 개인이 인식하는 주관적 경력성공은 그 개인이 속한 문화권의 영향을 받는다는 관점을 바탕으로 한국 근로자들이 인식하는 경력성공에 관한 개념을 탐색적으로 규명하기 위한 목적으로 수행되었다. 이 연구에서는 각 문화권의 특성을 고려해야 함을 주장하는 글로벌 경력 연구자 모임인 5C(The Collaboration for the Cross-Cultural Study of Contemporary Career)가 광범위한 문화권의 연구참여자를 대상으로 질적 연구를 통해 개발한 52개의 경력성공 항목을 측정 도구로 사용하였다. 우리나라 근로자 260명을 대상으로 조사하여 탐색적 요인분석을 실시한 결과, 8개의 항목을 삭제한 뒤 44개의 항목을 바탕으로 전체 11개의 경력성공 차원이 도출되었으며, 이러한 경력성공의 차원은 각각 ‘학습/경험’, ‘관계/인정’, ‘사회적 도움’, ‘경제적 안정’, ‘WL 밸런스(Work-Life Balance)’, ‘부(wealth) 축적’, ‘자아실현’, ‘평생직장’, ‘사회적 지위’, ‘행복/즐거움’, ‘자기기업’으로 나타났다(<표 II-10> 참고).

이 연구는 경력성공의 개념에 대한 국제적 비교 연구를 목적으로 규명된 경력성공 준거를 우리나라 기업근로자들을 대상으로 조사하여 탐색적으로 분석하였다는데 의의가 있다. 특히 이 연구에서는 자아실현, 평생직장, 사회적 지위, 행복/즐거움이 새로운 경력성공의 차원으로 도출되었다고 설명하였다. 그러나 이 연구는 유의표집을 통해 연구를 수행하였다는 점에서 연구의 결과를 일반화하기에 한계가 있으며, 자기기업 준거의 경우 문항의 내적일치도(cronbach α)가 .47로 낮았으며, 행복/즐거움과 자기기업 준거의 경우 2문항으로 도출되어 측정도구로서의 한계를 가지고 있다.

<표 Ⅱ-10> 김나정과 차종석(2014)의 경력성공 측정 문항

준거	문항
학습/경험 (9문항)	<p>내 경력(커리어)을 통해서 끊임없이 새로운 것을 배우는 것이다.</p> <p>비공식적으로 업무관련 스킬을 획득하는 것이다.</p> <p>문제 해결 기회가 많은 일을 하는 것이다.</p> <p>내가 배울 수 있는 기회가 많은 일을 하는 것이다.</p> <p>내가 도전을 경험할 수 있는 일을 하는 것이다.</p> <p>내 업무에서 창의성을 발휘할 수 있는 기회를 갖는 것이다.</p> <p>내 경력(커리어)을 통해서 풍부한 인생 경험을 쌓는 것이다.</p> <p>교육/훈련 프로그램을 통해 업무관련 스킬을 습득하는 것이다.</p> <p>내게 다양한 과업이 주어지는 직장을 갖는 것이다.</p>
관계/인정 (6문항)	<p>직장 상사들과 좋은 관계를 갖는 것이다.</p> <p>직장 상사들로부터 긍정적인 피드백을 받는 것이다.</p> <p>직장 동료들로부터 긍정적인 피드백을 받는 것이다.</p> <p>고객들과 좋은 관계를 갖는 것이다.</p> <p>직장 동료들과 좋은 관계를 갖는 것이다.</p> <p>고객들로부터 긍정적인 피드백을 받는 것이다.</p>
사회적 도움 (4문항)	<p>다른 사람들의 발전에 도움을 주는 것이다.</p> <p>다른 사람들을 돕는 것이다.</p> <p>내 경력(커리어)을 통해서 사람들과 지역사회를 더 풍요롭게 만드는 것이다.</p> <p>사회에 긍정적인 영향을 미치는 것이다.</p>
경제적 안정 (3문항)	<p>우리 가족들이 경제적으로 부족함 없이 살 수 있는 것이다.</p> <p>경제적으로 안정된 상태가 되는 것이다.</p> <p>기본적인 의식주를 충족할 수 있는 것이다.</p>
WL 밸런스 (5문항)	<p>일 외의 취미나 관심사에 시간을 할애할 수 있는 것이다.</p> <p>일과 일 외의 활동들을 균형되게 하게 되는 것이다.</p> <p>스트레스나 걱정을 주지 않는 일을 하는 것이다.</p> <p>감당할 수 있을 만큼의 일을 하는 것이다.</p> <p>일과 가정 생활이 만족스럽게 균형을 이루는 것이다.</p>
부 축적 (3문항)	<p>더 많은 부를 축적하는 것이다.</p> <p>더 많은 돈을 꾸준히 버는 것이다.</p> <p>인센티브, 추가 보상, 보너스를 받는 것이다.</p>
자아실현 (3문항)	<p>내 경력(커리어)을 통해서 더 나은 사람이 되는 것이다.</p> <p>내 경력(커리어)을 통해서 삶의 목적을 달성하는 것이다.</p> <p>내 경력(커리어)을 통해서 진정한 자아를 표현하는 것이다.</p>
평생직장 (3문항)	<p>한 직장에서 내 평생을 일할 수 있는 것이다.</p> <p>안정적인 직장을 갖는 것이다.</p> <p>우리 회사에 소속감을 느끼는 것이다.</p>
사회적 지위 (4문항)	<p>더 높은 지위로 승진을 하는 것이다.</p> <p>더 나은 임무를 맡게 되는 것이다.</p> <p>내 경력(커리어)을 통해 더 나은 사회적 지위를 얻는 것이다.</p> <p>다른 사람들에게 영향을 미칠 수 있게 되는 것이다.</p>
행복/즐거움 (2문항)	<p>내 경력(커리어)을 통해 즐거움과 재미를 경험하는 것이다.</p> <p>내 경력(커리어)을 통해 행복하다고 느끼는 것이다.</p>
자기기업 (2문항)	<p>경제적으로 독립하는 것이다.</p> <p>내 회사를 차리는 것이다.</p>

나. 경력성공 준거에 대한 질적 선행연구

1) Sturges(1999)의 연구

Sturges(1999)는 관리자들이 경력성공을 어떻게 정의하고 있으며, 이러한 경력성공의 정의가 여성관리자와 남성관리자 간에 어떤 차이가 있는지, 기성세대 관리자(older manager)와 신세대 관리자의 정의가 어떻게 다르게 나타나는지를 분석하고자 하였다. 그는 관리자들의 경력성공에 대한 깊이 있는 이해를 위해 근거이론적 관점을 취한 질적 연구를 수행하였는데, 남녀 관리자 각각 18명을 대상으로 반구조화된 인터뷰를 수행하여 경력성공 준거를 도출하였다. 연구 결과 총 10가지 준거가 도출되었는데, 이는 각각 업적, 성취, 향유, 진실성, 균형, 개인적 인정, 영향력, 위계적 지위, 위계적 승진, 보상으로 그는 이를 각각 내적 성공, 무형적 성공, 외적 성공으로 분류하였다(<표 II-11> 참조).

<표 II-11> Sturges(1999)의 경력성공 준거

구분	내용
내적 경력성공 (internal career success)	업적(accomplishment): 개인의 직무에서 높은 성과를 달성 성취(achievement): 개인적인 발전을 경험 향유(enjoyment): 흥미 있고 즐거운 직무를 수행 진실성(integrity): 자신의 일을 가치 있게 느낌 균형(balance): 성공적인 일과 가정생활을 함께 영위
무형적 경력성공 (intangible career success)	개인적 인정(personal recognition): 조직 내에서 역량을 인정받음 영향력(influence): 조직 내 영향력을 행사할 수 있는 역량과 책임을 가짐
외적 경력성공 (external career success)	위계적 지위(hierarchical position) 위계적 승진(hierarchical advancement and status) 보상(reward)

출처: Sturges, J. (1999). What it means to succeed: Personal conceptions of career success held by male and female managers at different ages. *British Journal of Management*, 10, 239-252. 연구자 재정리

이를 각각 살펴보면, 먼저 업적(accomplishment)은 개인의 직무에서 높은 성과를 달성했을 때 느끼는 성공감을 의미하며, 성취(achievement)는 도전적인 직무를 수행하거나, 어떤 업무를 새롭게 시작하거나, 창의적이고 개인적인 발전을 경험할 수 있는 과업이나 경험을 통한 성공감을 나타낸다. 향유(enjoyment)는 직무만족과 유사한 개념으로, 흥미 있고 즐거운 직무를 수행하는 것을 의미하며, 진실성(integrity)은 관리자로서 자신의 일을 가치 있게 느끼고, 조직에 기여하고

있다는 느낌을 나타내며, 균형(balance)은 성공적인 일과 성공적인 가정생활을 함께 영위할 수 있는 것이라고 하였다. 한편 개인적 인정(personal recognition)은 조직 내에서 역량을 인정받고 가치 있는 매니저로 알려지는 것을 나타내며, 영향력(influence)은 조직 내에서 영향력을 행사할 수 있는 역량과 책임을 갖는 것을 의미하였다. 마지막으로 객관적인 경력성공 준거인 위계적 지위와 승진(hierarchical position and advancement)와 보상(reward)이 포함되었다.

이 연구는 조직 내 관리자들과의 경력성공의 의미를 확인한 질적 연구였다는 데 의의를 갖는다. 또한, 일반적으로 구분되는 내적, 외적 경력성공 외에 무형적 경력성공의 하위영역을 도출하였는데, 이는 조직 내에서 역량을 인정받고 영향력을 행사할 수 있는 능력과 책임을 갖는 것이 경력성공 준거로 새롭게 포함시켰음을 의미한다.

2) Hennequinn(2007)의 연구

Hennequin(2007)은 공장근로자(blue-collar worker)들을 대상으로 경력성공의 의미가 무엇인지 질적 접근을 통해 정리하여 경력성공 준거를 밝히는 연구를 수행하였다. 그녀는 25명의 공장근로자들을 인터뷰하여 경력성공의 세 가지 하위영역을 발견하였는데 이는 각각 물질적 성공, 심리적 성공, 사회적 성공으로 나타났다.

<표 II-12> Hennequin(2007)의 경력성공 준거

구분	내용
물질적 성공 (Material career success)	물질적 보상(monetary rewards) 부가 혜택(fringe benefits) 위계적 지위(hierarchical position) 승진횟수(number of promotions)
심리적 성공 (Psychological career success)	경력만족(career satisfaction) 직무 성공(job success) 대인관계적 성공(inter-personal success) 균형적 삶(life balance)
사회적 성공 (Social career success)	사회적 지위(social status) 인정(recognition) 명성(reputation)

출처: Hennequin, E. (2007). What "career success" means to blue-collar workers. Career Development International, 12(6), 565-581. 연구자 재정리

<표 II-12>는 그녀의 연구에서 구분한 경력성공의 각 영역을 제시하고 있다. 물질적 성공의 하위영역에는 금전적 보상, 부가 혜택, 위계적 지위, 승진 횟수가 있었으며 심리적 성공의 하위영역에는 경력만족, 직무 성공, 대인관계적 성공, 균형적 삶이 해당되었으며 마지막으로 사회적 성공에는 사회적 지위, 인정, 명성이 포함되는 것으로 나타났다.

Hennequin(2007)의 연구는 공장근로자들을 대상으로 경력성공 준거를 밝힌 연구라는 측면에서 의의가 있다. 공장근로자들의 경력성공은 기존에 수행된 관리자들의 경력성공의 영역과 크게 구분되지는 않는 것으로 나타났다. 이 연구에서는 ‘균형적 삶’의 준거가 새롭게 발견되었고, 사회적 지위, 인정, 명성과 같은 관계적 차원의 준거들이 다양하게 포함되었다는 측면에서도 의의를 가진다.

3) Dries, Perpermans와 Carlier(2008)의 연구

Dries, Perpermans와 Carlier(2008)는 보다 광범위한 경력성공 모델을 만들기 위해 래더링 인터뷰(laddering interview) 기법과 Q-sort 방법론¹⁾을 활용하여 경력성공의 의미를 해부하고자 하였다. 래더링 인터뷰 기법을 통해 최종적으로 개인의 목표를 달성하는 것, 직무안전성을 유지하는 것, 새로운 목표를 추구하기 위해 지속적으로 동기부여 되는 것 등을 포함하여 총 69개의 경력성공의 개념이 도출되었으며, 이후 도출된 경력성공의 개념 중 모호하거나 중복되는 개념을 삭제한 후 42개 개념을 바탕으로 Q-Sort와 다차원척도법(MDS: Multidimensional scaling)²⁾을 활용하여 요인화하였다. 이 작업은 경력관련 전문가(SME) 30명을 대상으로 진행되었으며, 적합한 요인의 수를 결정하고, 각각의 범주를 개념화하고, 각 차원을 해석하는 것으로 이루어졌다.

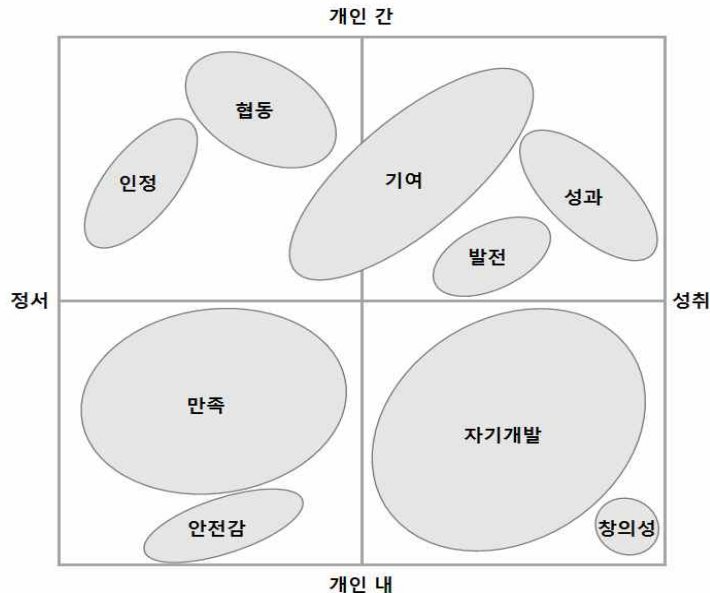
연구 결과 경력성공은 두 가지 차원, 즉 정서 대 성취(affect vs. achievement), 개인 내 대 개인 간(inter-personal vs. intra-personal) 차원으로 구성되는 것으로 나타났다. 정서는 느낌 혹은 지각(feeling and perceptions)을 의미하며, 성취는 실제 업적(factual accomplishments)을 의미한다. 이는 Nabi(2001)가 구분한 내적

1) Q 방법론은 어떤 현상에 대한 한 개인의 태도, 인지, 의견의 패턴에 근거하여 사람들을 유형화하는데 적합한 통계방법으로 양적, 질적 분석을 동시에 시도하여 사람에 대한 질적 판단을 가능케 하며, 사람들간의 상관, 사람들간의 요인을 탐색함으로써 사람들간의 유사성과 유형을 찾아보는데 목적이 있다(장미옥, 2007)

2) 다차원척도법은 n개 개체를 개체간 유사성(similarity) 또는 비유사성(dissimilarity)을 근거로 하여 저차원의 가시적공간에 위치시키는 시각화 분석기법이다(정동빈, 2013). 다시 말해서, 다차원척도법은 개체들의 상대적 거리에 근거하여 2차원평면 또는 다차원공간상에 개체들을 위치화 시켜주는 분석법으로, 물리적 거리뿐만 아니라 개체들의 유사성과 선호도를 나타내는 자료를 근거로 응답자들이 지각하고 있는 심리적 거리를 계산하여 공간상에 도식화시킬 수 있다.

경력성공 및 외적 경력성공과도 대별되는 차원이라고 할 수 있다. 개인 내 차원의 준거는 평가의 근거가 자기 자신(self)에게 있는 것을 뜻하며, 개인 간 차원은 평가의 근거가 외부세계(external world)에 있는 것을 의미한다. 한편 이 연구에서는 다차원척도법을 통해 경력성공의 개념을 구성하는 9가지 준거를 발견하였는데, 이는 성과, 발전, 자기개발, 창의성, 안전감, 만족, 인정, 협동, 기여로 나타났다([그림 II-2], <표 II-13> 참조).

Dries와 그의 동료들은 기존의 경력성공 연구가 주로 개인 내-정서 차원에 집중해 왔음을 지적하면서, 개인 간-성취 차원의 자기개발, 창의성과 같은 개념들이 경력관리나 프로틴 커리어 등 최근 경력성공 연구에 있어 중요한 구성개념임을 언급하였다. 이 연구는 기존의 경력성공 관련 연구에서 나타난 경력성공의 개념을 모두 포함하는 포괄적인 경력성공 모형을 제시했다는 데에 의의를 갖는다. 포괄적인 경력성공 모형은 기존의 내적·외적 차원 즉, 객관적·주관적 차원의 경력성공의 차원을 성취-정서 차원의 개념으로 발전시켰고, 개인을 중심으로 하는 개인 내 차원과 개인을 둘러싼 외부세계에 초점을 둔 개인 간 차원을 발견했다는 데에서도 의의가 있다.



[그림 II-2] 경력성공의 다차원척도모델(Dries et al., 2008)

출처: Dries, N., Perperman, R., & Carlier, O. (2008). Career success: Constructing a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 254-267. p. 250.

<표 II-13> Dries와 그의 동료들(2007)의 경력성공 준거

구분	영역	하위영역	Q-sort 예시
개인 간-성취 차원	성과 (performance)	-	노력을 기울여 좋은 성과를 냄; 지속적으로 새로운 목표를 추구함
	발전 (advancement)	-	수평적 수직적으로 진보함; 조직 내에서 성장하기 위해 경력을 위한 다양한 기회를 경험함
개인 내-성취 차원	자기개발 (self-develop ment)	목표 달성 (goal attainment)	목표를 완수함
		지속적 학습 (contionous learning)	직무 경험의 결과로 개인적 성장과 발전을 이룸; 다양한 경험을 통한 직무와 관련된 학습의 결과로 개인적 발전을 이룸
		자기 표현 (self-expression)	일과 성취를 통해 자신을 표현할 수 있음
		경력 관리 (career self-management)	개인의 경력을 자신의 힘으로 관리해 나감
	창의성 (creativity)	-	창의적으로 일함; 혁신적으로 성취함
개인 내-정서 차원	안전성 (security)	-	재정적 어려움을 경험하지 않음; 직업과 직무의 안전성
	만족 (satisfaction)	일-삶 균형 (work-life balance)	일, 가정 모든 곳에서 행복함을 느낌; 일-삶 균형에서 만족감을 느낌
		성취 만족 (achievement satisfaction)	개인적으로 성취한 것에 대한 만족감을 느낌; 자신의 성취에 대해 자랑스러워 함
		자립(independen ce)	행복의 원천으로 자립을 추구함
개인 간-정서 차원	인정 (recognition)	-	개인의 성취와 관련하여 인정받음; 동료들로부터 존경받고 인정받음
	협동 (cooperation)	-	고용주를 잘 이해함; 다른 사람과 함께 하면서 협력함
	기여 (contribution)	기여 경험 (experienced contribution)	조직의 안녕에 개인적으로 기여함
		실제 기여 (factual contribution)	자신이 조직의 가치있는 자산을 기술했음; 조직의 성공을 이끌어내는 과정에 중요한 위치를 차지함

출처: Dries, N., Perperman, R., & Carlier, O. (2008). Career success: Constructing a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 254-267. 연구자 재정리

4) Ituma, Simpson, Ovadje, Cornelious와 Mordi(2011)의 연구

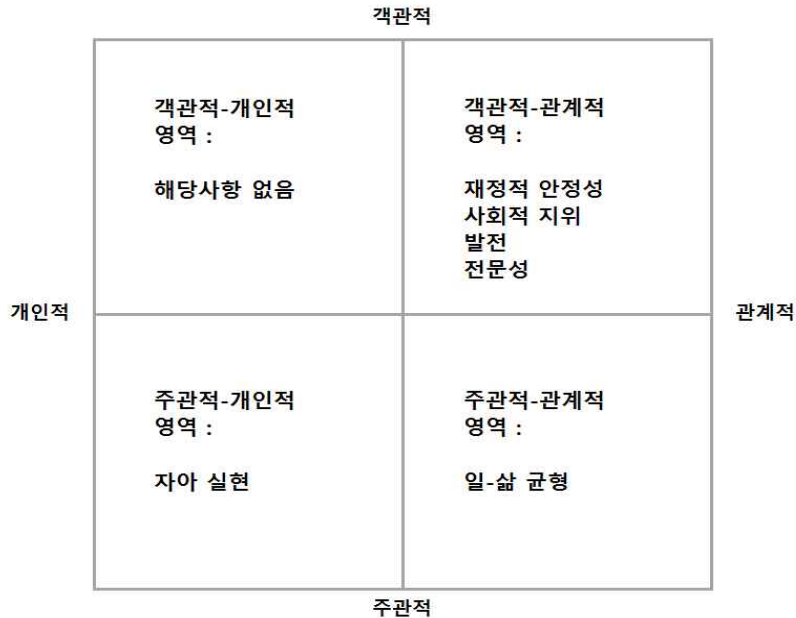
Ituma와 그의 동료들(2011)은 나이지리아의 초급 및 중간관리자 38명을 대상으로 질적 연구를 통해 경력성공의 개념을 구인화하고자 하였다. 특히 그들은 기존의 경력성공 준거에 대한 연구가 주로 미국이나 유럽 등 서구권 국가에서 이루어졌다는 점을 언급하면서 아프리카의 개발도상국인 나이지리아 기업의 중간관리자들을 연구대상으로 삼았다. 연구를 통해 제시된 경력성공 준거는 재정적 안정성, 사회적 지위, 발전, 전문성, 일-삶 균형, 자아실현의 총 6가지로 나타났다(<표 II-14> 참조).

또한, 그들은 경력성공을 객관적·주관적 차원과 개인적·관계적 차원의 2개의 차원으로 구분하고 이에 따라 4개의 영역을 제시하였다([그림 II-3] 참조). 객관적-관계적 차원의 영역에는 재정적 안정, 사회적 지위, 발전, 전문성이, 주관적-관계적 차원에는 일-삶 균형이, 주관적-개인적 차원에는 자아실현이 해당되는 것으로 나타났다. 한편 이 연구에서는 객관적-개인적 차원에 해당하는 범주는 없었는데, 재정적 지위나 발전의 경우 서구 문화권에서는 객관적-개인적 차원에 포함되는 것으로 생각할 수 있으나, 연구참여자들의 인터뷰 내용에 따르면 재정적 지위나 발전도 가족 등 중요한 사람들을 부양하기 위한 목적으로 제시되었기 때문에 이를 객관적-관계적 차원으로 분류하였다고 밝혔다. 그들은 이와 같이 경력성공 준거를 분류하는데 있어서 사회맥락적인 영향을 고려하는 것이 중요함을 강조하였다.

<표 II-14> Ituma와 그의 동료들(2011)의 경력성공 준거

구분	코딩 예시
재정적 안정성 (Achieving financial stability)	돈 벌기, 높은 임금, 부자가 되는 것, 높은 급여, 충분한 돈을 갖는 것, 돈에 대해 걱정하지 않는 것, 꾸준한 수입, 부자로 보이는 것
사회적 지위 (Achieving social standing)	사회로부터 인정받는 것, 동료로부터 존경받는 것, 명예와 권력을 얻는 것, 사회적 지위가 높은 직업을 얻는 것, 직업사회나 지역사회로부터 수상하는 것
발전 (Achieving advancement)	최고가 되는 것(reaching the top), 위계적 지위의 획득, 승진, 경력의 진보
전문성 (Achieving expertise)	도전적인 직무, 지식과 스킬, 다양한 일, 전문적 정체성, 자신의 영역에서 권위자가 되는 것, 최고가 되는 것(Being the best)
일-삶 균형 (Achieving work-life balance)	좋은 부모가 되는 것, 가정의 안정, 가족을 돌보는 것
자아실현 (Achieving fulfillment)	향유, 성취감, 직무 만족, 사회에의 기여, 타인을 기쁘게 하기, 내가 좋아하는 일을 하는 것

출처: Ituma, A., Simpson, R., Ovadje, F., Cornelious, N., & Mordi, C. (2011). Four 'domains' of career success: how managers in Nigeria evaluate career outcomes. *International Journal of Human Resource Management*. 22(17), 3638-3660. p.3645.



[그림 II-3] 경력성공의 4개의 영역 (Ituma et al., 2011)

출처: Ituma, A., Simpson, R., Ovadje, F., Cornelious, N., & Mordi, C. (2011). Four 'domains' of career success: how managers in Nigeria evaluate career outcomes. *International Journal of Human Resource Management*, 22(17), 3638-3660. p.3652.

한편, Dries와 그의 동료들(2008)의 연구와 Ituma와 그의 동료들(2011)의 연구는 경력성공 준거를 4가지 차원으로 구분하여 제시했다는 데 있어 유사한 결과를 나타내고 있으나, 동일한 경력성공 준거를 서로 다른 차원에 배열하고 있어 혼동의 소지가 있다. 예를 들어, 일-삶의 균형과 같은 경우 Dries와 그의 동료들은 개인-내/정서 영역으로 제시하고 있는 반면, Ituma와 그의 동료들(2011)은 관계적/주관적 영역으로 제시하고 있다. 이러한 연구 결과의 차이는 연구 대상이 속한 문화권에 따라 다르게 나타난 것이라 볼 수 있으나, 개념적 구분을 명료하게 하기 위하여 추가적인 연구가 요구된다고 할 수 있다.

5) Demel, Shen, Heras, Hall, & Unite(2012)의 연구

Demel과 그의 동료들은 김나정과 차종석(2014)의 연구에서 언급한 5C(The Collaboration for the Cross-Cultural Study of Contemporary Career) 프로젝트의 구성원으로, 이 프로젝트의 초기 연구 중의 하나인 11개 국가의 226명의 근로자를

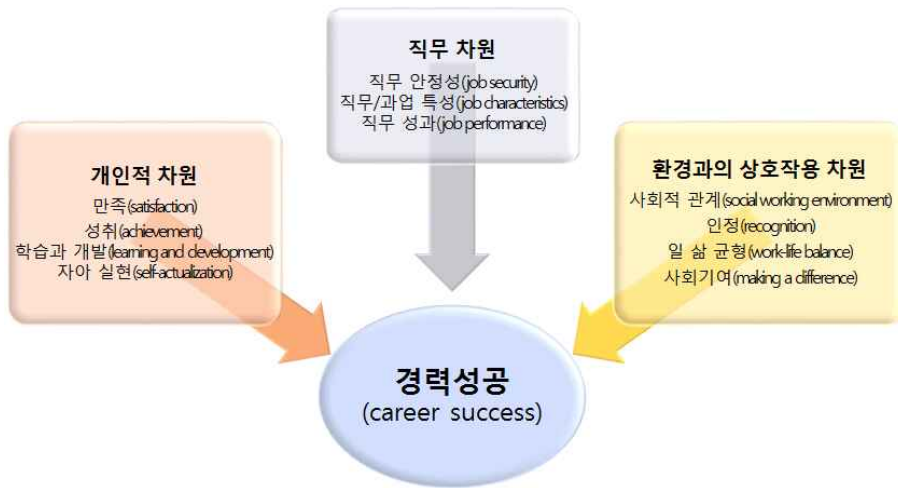
대상으로 경력성공의 다양한 준거들을 밝히는 질적 연구를 수행하였다. 이 연구에서는 중국, 일본, 세르비아, 미국, 코스타리카, 멕시코, 말레이시아, 남아프리카공화국, 오스트리아, 스페인, 이스라엘의 기업근로자가 포함되었으며 현대인의 경력성공을 나타내는 다양한 준거들이 발견되었다(<표 II-15> 참조).

<표 II-15> 경력성공 준거별 국가 간 순위 비교

국가 경력 성공 준거	공자문화권		동유럽	영어권	남미		동남아	아프리카	서유럽		-
	중국	일본	세르비아	미국	코스 타리카	멕시코	말레 이시아	남아공	오스 트리아	스페인	이스 라엘
성취	1	3	2	1	1	1	1	1	1	4	3
직무특성	2	1	2	2	2	3			3	2	1
만족	4		1	3	1	2	4	2	1	1	2
학습/개발	2		3	3	3		3		2		
사회기여				2			2	2			
인정		2	3	2						3	
일-삶 균형			1								
사회적 관계	3		2								
직무 성과			3	2							
자아실현			3								
직무 안정성	3										

출처: Demel, B., Shen, Y., Heras, M. L., Hall, D. T., & Unite, J. (2012). Career success around the world: Its meaning and perceived influences in 11 countries. In J. P. Briscoe, D. T. Hall, W. Mayrhofer(eds) *Careers around the world: Individual and contextual perspectives*. NY: Routledge. p. 65, p.68.

그들은 연구를 통해 발견한 준거를 크게 개인적 차원, 직무 차원, 환경과의 상호작용 차원으로 구분하였다([그림 II-4] 참조). 개인적 차원에는 만족(satisfaction), 성취(achievement), 학습과 개발(learning and development), 자아실현(self-actualization)이 포함되었으며, 직무 차원에는 직무 안정성(job security), 직무/과업의 특성(job/task characteristics), 직무 성과(job performance)가 포함되었고, 환경과의 상호작용 차원에는 사회적 관계(social working environment), 인정(recognition), 일과 삶의 관계(work-life balance), 사회기여(making a difference)가 포함되었다. 또한 그들은 다양한 경력성공 준거 중에서도 개인적 차원의 성취와 만족, 직무 차원의 직무 및 과업의 특성을 경력성공 준거로 가장 많이 언급되었음을 밝혔다.



[그림 II-4] 경력성공의 세 가지 주요 범주

다. 선행연구의 경력성공 준거 종합

경력성공 준거에 대한 다양한 관점을 포괄적으로 분석하기 위하여 주관적 경력성공을 측정하고자 시도한 초기의 연구들, 경력성공의 다양한 준거를 밝힌 질적 연구들, 국내에서 발행된 주관적 경력성공과 관련된 박사학위 논문을 분석에 포함하였다. <표 II-16>, <표 II-17>은 경력성공의 영역 및 하위영역을 구명한 양적·질적 선행연구들을 요약하고 있다. 양적 접근의 선행연구들은 경력성공 준거를 다양하게 포함하고 있으나 이러한 다양한 준거들은 주로 문항으로 다루어져 왔고, 최근 질적 연구를 바탕으로 수행된 김나정과 차종석(2014)의 연구를 제외하면 크게 2개에서 5개로 구인화되어 측정되어 온 것을 알 수 있다. 그 결과 내적 차원, 외적 차원 등 경력성공 준거가 비교적 단순하게 측정되어 왔는데, 이는 경력성공의 다양한 준거들을 고려하기에 측정의 효율성과 간편성을 추구해야 한다는 양적 연구의 특성상 제한이 있었기 때문이라 추측할 수 있다.

최근에는 경력성공의 다양한 준거들을 확인하기 위하여 질적 연구를 함께 수행하거나(예. Zhou et al., 2012), 질적 연구를 통해 구명된 경력성공 준거들을 토대로 조사연구를 실시(예. 김나정, 차종석(2014))하고 있음을 알 수 있다. 이는 주관적 경력성공이 점차 강조됨에 따라 다양한 측면에서 개인의 경력성공을 정의하려는 시도들이 이루어지고 있음을 나타낸다. 질적 접근의 연구들은 대부분 인터뷰를 통해 개인의 경력성공 준거들을 밝히고, 이를 다시 큰 상위의 개념으로 범주화하였으며 연구자마다 6개에서 11개의 범주화된 경력성공의 영역을 제안하고 있다. 이러한 상위

범주들은 내적 준거, 외적 준거, 물질적 준거, 관계적 준거 등으로 양적 연구에서 제시한 경력성공의 영역과 개념적으로 크게 다르지 않은 것으로 나타났다.

양적 접근과 질적 접근의 선행연구에서 나타난 경력성공의 영역들을 살펴보면, 객관적·주관적 경력성공은 여전히 중요한 요소이나 경력성공의 개념을 설명하기에는 불충분하다는 점도 확인할 수 있다. 대부분의 연구에서 나타난 경력성공 준거의 영역들이 크게 외적인 보상과 내적 충족으로 유목화 할 수 있다는 점에서 객관적·주관적 경력성공의 구분은 여전히 유효하다. 그러나 최근에 수행된 세 편의 질적 접근 연구들은 객관적·주관적 차원 외에 관계적 차원을 발견하였으며(Dries et al, 2008; Ituma et al., 2011; Demel et al.), 이는 양적 접근의 Gatticker와 Larwood(1986)가 제시한 대인관계적 성공, 신수림(2014)이 제시한 사회적 관계 만족, 그리고 김나정, 차종석(2014)의 관계/인정 영역을 통해서도 관계적 차원의 경력성공이 하나의 큰 범주로 구분되고 있음을 알 수 있다. 관계적 차원 영역과 관련하여 Dries와 그의 동료들은 이를 개인 내/개인 간 차원으로 명명하고, 경력성공 평가의 근거가 개인내부에 있는지 외부세계에 있는지에 따라 구분되는 것으로 설명한 반면, Ituma와 그의 동료들을 개인적-관계적 차원으로 명명하고, 경력성공의 의미가 보다 개인적인 것인지 관계적인 것인지에 따라 구분된다고 설명하였다.

이처럼 경력성공의 영역과 항목의 구분에 대해서는 연구자들마다 차이가 있었는데, 예를 들어 일-삶의 균형과 같은 경우 한 연구에서는 영역으로 구분된 반면(예. Zhou et al., 2012), 다른 연구에서는 항목으로 구분되고(예. Hennequinn, 2007, Ituma et al., 2011) 있었다. 이러한 측면은 일-삶의 균형이라는 준거가 비교적 최근에 부각되기 시작했기 때문이라고 볼 수도 있으나, 경력성공의 개념적 정의가 명확하게 이루어지지 않았음을 보여준다.

또한, 경력성공의 다양한 준거를 탐색하고자 한 노력이 미국, 영국, 중국, 한국, 벨기에, 나이지리아 등 다양한 국가에서 연구가 수행되었고, 연구의 대상도 관리자, 지원부서 직원, 공장근로자, 산업체 종사자 등 다양하게 설정되었으나 경력성공 준거는 국가와 연구대상에 따라 크게 다르지 않게 나타나고 있음을 알 수 있다. 이는 국가 간 비교연구를 진행한 Demel과 그의 동료들(2012)의 연구에서 잘 드러나는데, 서로 다른 문화권의 영향범위 안에 있는 11개 국가에서의 경력성공 준거는 성취, 만족, 이상적인 직무 및 과업의 특성으로 공통되게 나타났음을 보고하였다. Demel과 그의 동료들은 현대의 경력성공은 공통된 준거를 바탕으로 평가할 수 있으나 개인마다 그 중요성은 다르게 나타날 수 있기 때문에 이러한 조건을 확인하는 것이 중요하다고 설명하였다.

<표 Ⅱ-16> 경력성공 준거에 대한 양적 선행연구 요약

연구자	연구대상(N)	영역	문항	연구의 의의 및 한계
Gattiker와 Larwood (1986)	미국 서부 16개 기업의 관리자 및 지원부서 직원 (221명)	5개의 영역: 직무 성공, 대인관계적 성공, 재정적 성공, 위계적 성공, 삶에서의 성공	23개 문항	<ul style="list-style-type: none"> - 주관적 경력성공 준거를 밝힘 - 측정도구의 제시로 후속연구의 기반을 마련함 - 후속연구에서는 주로 직무 성공 영역만 활용됨
Nabi(2001)	영국의 관리자 (439명)	2개의 영역: 내적 성공, 외적 성공	12개 문항	<ul style="list-style-type: none"> - 선행연구의 주요한 측정도구를 바탕으로 요인구조를 확인 - 경력성공 인식의 주요한 구분들(내적, 외적) 확인
Zhou et al.(2012)	중국 기업근로자 (550명)	3개의 영역: 내적 충족, 외적 보상, 일-삶 균형	21개 문항	<ul style="list-style-type: none"> - 비서구권(중국)의 경력성공 개념 탐색 - 통합적 연구방법의 활용 - 일-삶의 균형을 구분되는 준거로 도출
신수림 (2014)	우리나라 산업체 종사자 (407명)	4개의 영역: 객관적 기준 만족, 경력성장 만족, 사회적 관계 만족, 업무 만족	18개 문항	<ul style="list-style-type: none"> - 경력성공의 측정에 있어 타인참조 준거의 활용 - 주로 경력과 관련된 다양한 측면에서의 만족에 초점
남중수 (2014)	우리나라 대기업 근로자 (285명)	3개의 영역: 일-삶 균형, 경력만족, 고용가능성	15개 문항	<ul style="list-style-type: none"> - 국내 경력성공 연구에서 주로 활용되고 있는 측정도구의 수정·보완 - 경력성공의 다양한 영역을 포함하는 데는 한계
김나정 & 차종석 (2014)	우리나라의 기업근로자 (260)	11개의 영역: 학습/경험, 관계/인정, 사회적 도움, 경제적 안정, WL 밸런스, 부축적, 자아실현, 평생직장, 사회적 지위, 행복/즐거움, 자기기업	44개 문항	<ul style="list-style-type: none"> - 글로벌 프로젝트를 통해 도출된 문항을 국내 기업근로자에 적용 - 평생직장, 사회적 지위, 행복/즐거움, 자기기업의 한국적 맥락 준거의 추가 - 일부 준거의 낮은 신뢰도

<표 II-17> 경력성공 준거에 대한 선행연구 요약(질적 연구)

연구자	연구대상(N)	대분류	경력성공 준거	연구의 의의 및 한계
Sturges (1999)	영국 통신기업의 남성 및 여성관리자 (36명)	3개의 영역: 내적 준거, 외적 준거, 무형적 준거	10개의 준거: 업적, 성취, 향유, 진실성, 균형, 개인적 인정, 영향력, 지위, 승진, 보상	<ul style="list-style-type: none"> - 경력성공의 인식에 있어 성차와 연령차를 밝힘 - 객관적 경력성공을 나타내는 3개의 준거(승진, 지위, 보상) 외에 7개의 주관적 경력성공 준거를 발견함
Hennequin (2007)	프랑스의 공장근로자 (25명)	3개의 영역: 물질적 성공, 심리적 성공, 사회적 성공	11개의 준거: 물질적 보상, 부가 혜택, 위계적 지위, 승진횟수, 경력만족, 직무 성공, 대인관계적 성공, 균형적 삶, 사회적 지위, 인정, 명성	<ul style="list-style-type: none"> - 공장근로자들을 대상으로 한 질적 연구 - 대인관계적 성공 외에 인정, 명성 등의 경력성공의 관계적 차원 확인
Dries et al. (2008)	벨기에 5개 기업의 관리자 (22명)	4개의 영역: 개인 간/성취, 개인 내/성취, 개인 간/정서, 개인 간/정서	9개의 준거: 성과, 발전, 자기개발, 창조성, 안정성, 만족, 인정, 협력, 기여	<ul style="list-style-type: none"> - Q-sort와 다차원척도법을 통해 성취-정서의 차원과 개인 간-개인 내 차원으로 구분하여 4분면에 9가지 준거를 제시함 - 보다 포괄적인 경력성공 모델 제시
Ituma et al. (2011)	나이지리아의 초급 및 중간관리자 (38명)	4개의 영역: 주관적/개인적, 객관적/개인적, 주관적/관계적, 객관적/관계적	6개의 준거: 재정적 안정, 사회적 지위, 발전, 전문성, 일-삶 균형, 자아실현	<ul style="list-style-type: none"> - 비서구권(나이지리아)의 경력성공 개념 탐색 - 객관적-주관적 차원과 개인적-관계적 차원으로 4개의 영역을 구분함
Demel et al. (2012)	11개 국가의 기업근로자 (226명)	3개의 영역: 개인적 차원, 직무차원, 환경과의 상호작용 차원	11개의 준거: 만족, 성취, 학습과 개발, 자아실현, 직무 안정성, 직무/과업의 특성 직무 성과, 사회적 관계, 인정, 일-삶 균형, 사회기여	<ul style="list-style-type: none"> - 11개 국가의 기업근로자들을 대상으로 경력성공 의미에 대한 비교 연구 - 직무차원과 환경과의 상호작용 차원 제안

<표 II-18>은 선행연구에서 나타난 경력성공의 영역을 종합하고 있다. 선행연구에서 구분한 영역 중 유사한 것들은 함께 배열하여 같은 색으로 표기하고 로마자로 번호를 부여하였다. 한편 경력성공 준거의 각 영역을 구분하지 않은 김나정, 차종석(2014)의 연구는 분석에 포함하지 않았다. 이를 살펴보면, 가장 분명하게 드러나는 영역은 (I)영역과 (II)영역이었는데, (I)영역은 재정적 성공 및 위계적 성공 등 경력성공의 객관적 측면을 강조하는 영역으로 나타났고 (II)영역은 내적 경력성공, 내적 충족 등 전통적으로 경력성공의 주관적 측면을 강조하는 영역으로 나타났다. (III)영역은 대인관계적 성공, 사회적 성공 등 경력성공의 관계적 측면을 강조하는 영역으로 구분되었다. 한편 경력성공의 영역 유목화 하는 과정에서 Dries와 그의 동료들(2008), Ituma와 그의 동료들(2011)이 제안했던 개인 간/개인 내 차원 또는 개인적/관계적 차원의 구분이 존재함을 발견할 수 있었다. 즉 개인의 경력성공은 개인의 전문성 향상, 만족감의 경험 등 개인적 차원 뿐 아니라, 조직에서의 위치, 조직이나 직장 내 동료로부터의 인정과 같은 관계적, 조직적 차원을 포함하고 있음을 알 수 있다.

한편 (IV) 직무와 관련된 영역과 (V) 일-삶의 균형과 관련된 영역이 다른 영역과 구분되었는데, 연구자들의 세부 준거를 살펴보면, Gatticker과 Larwood(1986)의 경우 직무수행과 관련된 긍정적인 피드백, 직무에 대한 충분한 책임, 직무를 통한 스킬 습득, 직무를 통한 행복 등이 포함되었고, Demel과 그의 동료들(2012)의 경우, 직무 안정성, 직무/과업 특성, 직무에서의 성과 등이 포함되어 다른 영역과 그 세부적인 준거에서 중복됨을 알 수 있다. 이와 반대로 Hennequinn(2007)의 심리적 성공 영역은 경력만족 뿐 아니라 직무성공, 대인관계적 성공, 균형적 삶을 모두 포함하고 있었으며, Dries와 그의 동료들(2007)의 개인 내-정서 차원의 경우도 만족의 하위영역으로 일-삶 균형을 포함하는 등 경력성공의 개념을 구분하는 영역과 항목이 중복되거나 혼재되는 등의 양상을 보였다. 이에 따라, 각 연구에서 구분한 세부 준거들을 바탕으로 경력성공의 영역과 항목을 재범주화 해야 할 필요가 있는 것으로 판단하였다.

<표 II-18> 선행연구의 경력성공 영역 종합

연구자 영역		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
I	재정적 성공(financial success)	●									
	위계적 성공(hierarchical success)	●									
	외적 준거(external criteria)		●								
	외적 경력성공(extrinsic career success)			●							
	물질적 경력성공(material career success)				●						
	개인 간-성취(inter-personal/achievement)					●					
	객관적-관계적 영역(objective/relational)						●				
	외적 보상(external compensation)							●			
II	객관적 기준 만족									●	
	내적 준거(internal criteria)		●								
	내적 경력성공(intrinsic career success)			●							
	심리적 경력성공(psychological career success)				●						
	개인 내-성취(intra-personal/achievement)					●					
	개인 내-정서(intra-personal/affect)					●					
	객관적-개인적 영역(objective/personal)						●				
	주관적-개인적 영역(subjective/personal)						●				
	내적 충족(intrinsic fulfillment)							●			
	개인(person)								●		
	경력성장 만족									●	
	경력 만족										●
III	고용가능성										●
	대인관계적 성공(interpersonal success)	●									
	무형적 준거(intangible criteria)		●								
	사회적 경력성공(social career success)				●						
	개인 간-정서(intra-personal/affect)					●					
	주관적-관계적 영역(subjective/relational)						●				
	환경과의 상호작용(interaction with the environment)								●		
IV	사회적 관계 만족									●	
	직무 성공(job success)	●									
	직무(job)								●		
V	업무 만족									●	
	삶에서의 성공(life success)	●									
	일-삶 균형(work-life balance)							●			●

① Gattiker & Larwood(1985), ② Sturges(1999), ③ Nabi(2001), ④ Hennequin(2007), ⑤ Dries et al.(2008), ⑥ Ituma et al.(2011), ⑦ Zhou et al.(2012), ⑧ Demel et al.(2012), ⑨ 신수림(2014), ⑩ 남중수(2014)

<표 II-19>는 각 연구에서 제시하고 있는 경력성공 준거의 항목과 지표를 열거하고 이를 유목화한 결과를 나타내고 있다. 경력성공의 지표는 질적 연구에서 제시하는 각 준거별 진술문과 양적 연구의 문항을 제시하였으며 이 과정에서 중복되는 내용을 삭제하고 하나로 표기하였다. 또한 이러한 과정에서 <표 II-18>에서 구분한 대분류를 유지할 수 있도록 하였다. 선행연구의 경력성공 진술을 통해 총 12개의 경력성공 항목으로 범주화할 수 있었다. 이를 자세히 살펴보면, 먼저 주로 객관적인 성공의 영역을 다루고 있는 대분류 (I)의 경우에는 (i) 높은 수입을 올리고 재정적으로 여유가 있는 것, (ii) 안정적인 직업과 직장에서의 꾸준한 수입을 올리는 것, (iii) 승진 경험을 통해 위계적 지위를 확보하는 것, (iv) 조직 내 직무와 의사결정에 충분한 책임을 가지는 것 등이 포함되었다. 주로 주관적인 성공의 영역을 다루고 있는 대분류 (II)는 (v) 자신의 분야에서 전문성을 확보하여 최고가 되는 것, (vi) 경력과 관련된 목표를 달성하고 자기를 실현하는 것, (vii) 좋아하는 일을 하고 내 일을 통해 즐거움과 행복을 느끼는 것으로 구분되었다. 관계적 차원의 성공을 다루고 있는 대분류 (III)은 (viii) 동료, 상사, 사회 등으로부터 자신의 성취와 능력을 인정받는 것, (ix) 동료, 상사, 고객 등과 좋은 관계를 유지하는 것, (x) 타인, 조직, 사회에 기여하여 긍정적인 영향을 미치는 것으로 구분되었다. 주로 직무특성과 관련된 대분류 (IV)의 경우 (xi) 창의적이고 도전적인 일을 수행하는 것으로 구분되었다. 마지막으로 삶 전반에서의 성공을 다루고 있는 대분류 (V)는 (xii) 일과 삶에서 균형을 유지하고 만족감을 느끼는 것으로 구분되는 것을 알 수 있다. 독립을 통한 행복 추구, 회사를 차리는 것은 어느 항목에도 해당하지 않는 것으로 판단하여 기타로 분류하였다.

<표 II-19> 선행연구의 경력성공 진술문(문항) 종합

경력성공의 진술		연구자										
		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪
I	i	공정한 보상										
		●		●								
		●					●	●	●			
		●		●								
			●		●			●				
				●								●
					●	●	●			●	●	
							●					●

(표 계속)

<표 II-19> 선행연구의 경력성공 진술문(문항) 종합

경력성공의 진술		연구자										
		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪
I	i					●						●
	직업 안정성					●			●			●
	ii 한 직장에서 평생 일하는 것											●
	꾸준한 수입						●					
	경제적으로 독립하는 것											●
	지금까지의 승진 경험(횟수)에 만족	●		●	●		●			●		
	iii 승진기회가 제공됨	●		●						●		
	위계적 지위 획득		●		●		●		●			●
	사회적 지위 획득				●	●						●
	직무에 대한 충분한 책임	●		●					●			
II	iv 조직 내 영향력을 행사할 수 있는 역량과 책임		●					●				
	조직 내에서 의사결정 권한이 주어짐							●				
	새로운 스킬에 대해 지속적으로 학습	●				●			●			●
	조직 내 성장을 위해 다양한 기회 경험					●	●		●			●
	스스로 경력을 관리해 나감					●				●		
	v 자신의 분야에서 최고가 됨						●					
	자기 분야에서 권위자가 됨						●					
	전문가로서의 정체성을 가짐						●					
	II 높은 업무수행능력과 기술을 가짐								●		●	
	경력목표를 성취함	●				●					●	
III	vi 성취감을 느낌						●					
	경력을 통해 삶의 목적을 달성											●
	일과 성취를 통해 자신을 표현함					●						●
	자신의 능력과 잠재력을 충분히 활용함							●				
	일을 통한 행복	●		●				●				
	일을 통해 즐거움과 재미의 경험											●
	II vii 좋아하는 일을 함	●					●		●			
	흥미 있고 즐거운 직무를 수행		●									
	자신의 일을 가치 있게 느낌		●									
	직무에 만족함						●		●	●		
III	viii 자신의 일에 열정적임							●				
	직무수행과 관련된 긍정적인 피드백	●		●								
	동료들로부터 인정받음	●			●	●			●			●
	상사에게 신뢰를 받음	●		●					●			
	조직 내에서 역량을 인정받음		●						●			
	개인의 성취에 대해 인정받음					●						
	사회로부터 인정받음				●							
	직업사회나 지역사회로부터 수상함						●					

(표 계속)

<표 II-19> 선행연구의 경력성공 진술문(문항) 종합

연구자		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	
경력성공의 진술													
III	ix	동료들을 좋아함			●				●	●			
		도움을 구할 동료들이 있음			●								
		동료들로부터 존경 받음	●				●		●				
		성공적인 대인관계				●				●			
		다른 사람들과 협력하면서 일함					●						
	x	좋은 상사와 일함									●		
		상사와 좋은 관계											●
		고객들과 좋은 관계											●
		사회에 기여함						●		●			
		다른 사람에게 영향을 미침											●
IV	xi	다른 사람들의 발전에 도움을 줌										●	
		다른 사람에게 긍정적인 영향을 미침										●	
		조직의 성공에 기여함					●						●
		조직의 문제를 해결하는데 기여함							●				
		창의적이고 혁신적으로 일함					●						
V	xii	도전적인 직무를 수행함					●		●			●	
		도전적인 일에 지속적으로 몰입함							●				
		문제해결 기회가 많은 일을 함											●
		창의성을 발휘할 수 있는 기회를 가짐											●
		개인적인 삶이 행복함	●										
	xiii	전반적인 삶에 만족	●										
		업무 외 시간의 즐거움	●										●
		성공적인 일과 가정생활을 함께 영위		●						●		●	●
		균형적인 삶				●	●						●
		일과 가정 모든 곳에서 행복감을 느낌					●						
기타		일과 함께 가족을 돌봄					●	●					
		경력을 유지하면서 화목한 가정을 이룸							●				
		경력을 유지하면서 건강도 함께 유지함							●				
		경력기간 동안 내 삶도 함께 즐김							●			●	
		독립을 통해 행복을 추구함					●						
		내 회사를 차리는 것										●	

① Gattiker & Larwood(1985), ② Sturges(1999), ③ Nabi(2001), ④ Hennequin(2007), ⑤ Dries et al.(2008), ⑥ Ituma et al.(2011), ⑦ Zhou et al.(2012), ⑧ Demel et al.(2012), ⑨ 신수림(2014), ⑩ 남중수(2014), ⑪ 김나정, 차종석(2014)

선행연구에서 제시하고 있는 지표들을 항목으로 유목화 한 다음 경력성공의 영역을 구분하고자 하였다. 이러한 과정에서 경력성공 준거가 다음과 같이 크게 두 가지 차원으로 구분될 수 있음을 확인하였다. 첫 번째 차원은 성취-정서 차원의

구분이다. 경력성공의 지표들이 크게 두 가지로 구분되고 있었는데, 이는 구체적인 성취 상태에 이른 것을 묘사하거나 이에 도달하기 위한 행동을 묘사하는 것과 같은 측면과, 이러한 성취 상태의 결과 혹은 그 과정에서의 심리적으로 경험하는 느낌, 감정과 같은 측면으로 구분되었다. 이는 Dries와 그의 동료들(2008)이 제안한 성취-정서 차원의 구분과 일관된다. 성취와 정서의 구분은 기존의 객관적-주관적 성공의 개념과 유사하나, 경력성공 준거들의 경우 모두 주관적인 평가를 의미하고 있으므로 Dries와 그의 동료들(2008)과 같이 성취-정서 차원이라는 용어를 사용하고자 하였다.

둘째, 경력성공 준거들은 경력을 전개해나가는 주체로서의 개인의 자아에 초점을 둔 준거와, 개인이 소속된 조직, 사회적 맥락을 고려한 준거로 구분되었다. 이와 유사하게, Dries와 그의 동료들(2008)은 경력성공 준거를 개념화하는 또 하나의 차원으로 개인 간-개인 내 차원을 제안하였는데 이는 경력성공의 평가의 근거가 자아를 포함한 내부세계에 있는지 아니면 조직, 사회 등 외부세계에 있는지에 따라 달라진다고 설명하였다. 이러한 개념은 Ituma와 그의 동료들(2011)이 제시한 개인적-관계적 차원과 유사한데, 그들은 이러한 구분을 경력성공 추구의 근원이 개인의 내부적 목표달성과 만족에 있는지 아니면 개인을 둘러싼 가정, 조직, 사회와의 관계를 고려한 것인지에 따라 구분된다고 설명하였다. 이 연구에서는 Dries와 그의 동료들(2008)과 Ituma와 그의 동료들(2011)의 관점을 수용하여 성취-정서 차원과 함께 ‘개인적-조직적’ 차원을 구분하였다.

성취-정서 차원과 내부적-외부적 차원의 구분에 따라 경력성공의 영역을 크게 조직적 성취(organizational achievement), 개인적 성취(personal achievement), 개인적 정서(personal affect), 조직적 정서(organizational affect)로 구분하고 선행연구에서 나타난 경력성공 준거를 영역, 항목으로 재구조화하였다. 또한 선행연구에서 나타난 경력성공 진술문과 문항을 토대로 경력성공 지표를 새롭게 구성하여 제시하였다(<표 II-20> 참조). 조직적 성취를 나타내는 (I) 영역은 보상(reward), 지위(rank), 권한(authority)으로 나타났으며, 개인적 성취를 나타내는 (II) 영역은 전문성(expertise), 자아실현(self-actualization), 도전성(challenge)으로 구분되었고, 개인적 정서를 나타내는 (III) 영역은 즐거움(enjoyment), 안정성(security), 균형(balance)으로 나타났으며 마지막으로 조직적 정서를 나타내는 (IV) 영역은 인정(recognition), 관계(relationship) 공헌(contribution)으로 구분되었다. 각 항목별 지표는 선행연구를 바탕으로 중복되는 내용을 삭제하고 각 항목별 5개의 지표가 도출될 수 있도록 구성하였다.

<표 II-20> 경력성공 준거 종합

영역	항목	지표
I. 조직적 성취 영역 (organizational achievement)	i. 보상 (reward)	일을 통해 만족할만한 수입을 얻는다 일하는 가치만큼 충분한 보상을 받는다 급여 외 보너스, 복지 등 부가혜택을 누린다 일을 통해 충분한 물질적인 보상을 얻는다 일을 통해 번 수입으로 재정적 여유를 누린다
	iii. 지위 (rank)	조직 내에서 승진을 경험한다 승진기회가 제공되는 일을 한다 조직 내에서 높은 지위에 도달한다 조직에서 계속해서 더 높은 단계로 이동한다 일을 통해 사회적 지위를 획득한다
	iv. 권한 (authority)	직무에 대한 충분한 책임을 가진다 조직 내 영향력을 행사할 수 있는 책임을 가진다 조직 내 의사결정 권한이 주어진다 조직 내 충분한 책임과 권한을 가진다 조직 내 사람들에게 영향을 미치고 통제하는 권한을 가진다
II. 개인적 성취 영역 (personal achievement)	v. 전문성 (expertise)	직무에 관련된 새로운 스킬을 지속적으로 학습한다 자신의 분야에서 최고 수준의 역량을 보유한다 자신의 분야에서 권위자가 된다 높은 업무수행 능력과 기술을 가진다 전문가가 되기 위해 지식과 기술을 지속적으로 축적한다
	vi. 자아실현 (self-actualization)	개인의 경력목표를 성취한다 경력을 통해 삶의 목적을 달성한다 일과 성취를 통해 자신을 표현한다 일을 통해 잠재력을 개발한다 자신의 경력을 통해 정체성을 실현한다
	xi. 도전 (challenge)	새롭고 혁신적인 방법으로 일한다 도전적인 직무를 수행한다 도전적인 일에 지속적으로 몰입한다 문제해결 기회가 많은 일을 수행한다 새로운 방식으로 일할 기회를 가진다

(표 계속)

<표 II-20> 경력성공 준거 종합

영역	항목	지표
III. 개인적 정서 영역 (personal affect)	ii. 안정성 (security)	일에서 안정적인 수입을 갖는다 안정적인 직업을 갖는다 직장에서의 고용이 보장된다 꾸준한 수입을 얻는 일을 한다 일을 통해 안정적인 생활을 영위한다
	vii. 즐거움 (enjoyment)	일을 통해 즐거움과 행복을 느낀다 자신이 좋아하는 일을 한다 자신의 일을 가치있게 생각한다 자신의 직무에 만족한다 흥미있고 즐거운 직무를 수행한다
	xii. 균형 (balance)	성공적인 일과 가정생활을 함께 영위한다 일과 개인적 삶에서 행복감을 느낀다 경력을 유지하면서 화목한 가정을 이룬다 경력을 유지하면서 건강도 함께 유지한다 경력기간 동안 개인의 삶을 즐긴다
IV. 조직적 정서 영역 (organizational affect)	viii. 인정 (recognition)	직무수행에 대해 긍정적인 피드백을 받는다 동료와 상사로부터 인정받는다 조직 내에서 역량을 인정받는다 개인의 성취에 대해 조직으로부터 인정받는다 개인의 업적에 대해 직무 분야 전문가에게 인정받는다
	ix. 관계 (relationship)	좋아하는 동료와 함께 일한다 동료들로부터 존경을 받는다 일에서 성공적인 대인관계를 유지한다 좋은 상사와 함께 일한다 일에서 어려움을 겪을 때 도움을 구할 동료들이 있다
	x. 공헌 (contribution)	직무수행을 통해 조직의 성공에 기여한다 조직 내 문제를 해결하는 데 기여한다 일을 통해 지역사회에 기여한다 다른 사람들의 발전에 도움을 준다 다른 사람들에게 긍정적인 영향을 미친다

3. 사무직 근로자의 경력성공 준거 관련 특성변인

개인의 경력성공을 예측하는 변인이 무엇인지에 대한 연구는 경력성공 연구 분야에서 주요하게 다루어진 연구주제이다. 선행연구들은 경력성공을 유의미하게 예측하는 변인이 무엇인지 규명하기 위하여 성별, 연령과 같은 인구통계 특성, 교육수준, 재직기간과 같은 인적자본 특성, 성격 5요인 및 주도성과 같은 개인의 기질/태도 변수와 경력관리 행동, 경력계획과 같은 행동 특성, 그리고 조직의 구조나 조직 경력개발 지원과 같은 조직 특성들을 광범위하게 탐색하여 왔다(예. Boudreau et al., 2001; De Vos & Soens, 2008; Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005; Ng & Feldman, 2014; Seibert & Kraimer, 2001; Turban & Dougherty, 1994; 김보경, 정철영, 2013; 장은주, 박경규, 2004). 그러나 선행 연구들은 주로 경력성공의 수준, 즉 다양한 변인들이 경력성공을 얼마나 높이거나 낮추는가에 주로 관심을 두어 왔으며, 개인이 어떠한 경력성공을 더 중요하게 인식하는지에 대해 초점을 두고 변인 간 관계를 밝힌 연구는 많지 않다. 이는 다차원적인 경력성공 개념에 대한 논의가 비교적 최근에서야 구체적으로 논의되고 있기 때문이기도 하다.

경력성공은 특정 시점의 특정 집단이 공유하는 성공의 준거를 포함하고 있고, 이러한 성공이 사회적 비교를 통해 평가되고 판단된다는 측면에서 사회맥락적인 요소를 포함한다(Abele et al., 2011; Gattiker & Larwood, 1988; Higgins, 2001). 따라서 개인이 가지는 구체적인 사회맥락적 특성은 경력성공 준거를 선택하는 데 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려해야 한다. Dries(2011)는 경력성공에 대한 인식이 역사, 문화, 이데올로기와 같은 다양한 사회맥락적 변인에 따라 다양하게 나타날 것임을 알고 있음에도 불구하고 구성원, 조직, 학자들이 경력 현상을 기술하고 경력을 관리하는데 이러한 지식들을 활용하고 있지 않음을 비판하였다. 경력성공의 개념이 왜, 어떻게 다르게 나타나는지에 대한 이해는 조직구성원들의 경력관련 행동을 더 잘 설명할 수 있게 하고, 조직 관점에서의 경력개발의 방향성을 제공해준다. 특히 모든 구성원들에게 위계적, 물질적 성공을 제공할 수 없는 조직 입장에서 조직 구성원들의 경력성공 개념에 대한 이해는 보다 효율적으로 조직구성원들을 관리할 수 있도록 하는 정보의 원천이 될 수 있다.

연구에 포함된 변인과 관련변인에 대한 통합적인 고찰은 연구대상이 되는 변인이 현실 세계에서 어떻게 작용하는지 심층적으로 이해하는 데 있어 중요하다. 또한, 어떤 변인을 연구에 포함시킬 것인지와 관련된 의사결정은 연구의 정체성과 직결되어 있으며 연구 결과의 활용에도 결정적인 영향을 미친다. 이 연구에서는

경력성공 준거에 대한 중요도 인식 수준에 따른 개인특성 차이분석을 수행하기 위하여 연구에 포함할 개인특성 변인을 선정하는 데 다음의 사항을 고려하였다.

첫째, 메타분석과 같이 객관적, 주관적 경력성공에 영향을 미치는 변인에 대한 통합적 연구 일관되게 유의미한 것으로 지목된 변인을 포함하였다. 둘째, 이 연구의 결과를 통해 궁극적으로 기업 경력개발 개입에 시사점을 제공하고자 하는 목적에 따라 일반적으로 기업에서 확보하고 있는 인사 자료를 우선적으로 고려하였다. 셋째, 경력성공에 대한 인식이 사회맥락적 특성에 따라 달라질 수 있다는 가정을 수용하여 개인특성 중에서 잘 변화하지 않는 구조적 특성을 포함하고자 하였으며, 개인의 기질적·태도적 특성 변인은 제외하였다. 이에 따라 객관적으로 분류가 가능한 변인들이 주로 포함되었으며 이러한 변인들은 주로 명목변수로 취급되었다. 마지막으로 연구대상이 사무직 근로자임을 고려하여 사무직 근로자를 대상으로 수집이 가능하고 유의미한 시사점을 줄 수 있는 변인을 포함하였다.

이러한 논의를 통해 경력성공 준거 관련 특성변인을 크게 인구통계 특성, 경력 특성, 직무 및 조직특성으로 분류하였고, 이러한 변인에는 성별, 연령, 결혼여부, 교육수준, 재직기간, 경력단계, 이직경험, 직급, 연봉수준, 세부직무, 기업규모, 산업군이 포함되었다.

가. 인구통계 특성과 경력성공 준거의 관계

1) 성별(gender)

경력성공 연구 분야에서 성별에 따른 경력성공의 객관적 수준 차이를 밝히는 것은 국외 뿐 아니라(예: Dyke & Murphy, 2006; Melamed, 1995; Parker & Chusmir, 1992; Sturge, 1999; Tharenou & Conroy, 1994) 우리나라에서도 많은 연구들(예: 권정숙, 2010; 임희정, 2011; 장은주, 박경규, 2004)이 수행되어 왔다. 먼저, 임금이나 직급을 기준으로 한 초기의 연구 결과들은 여성의 객관적 경력성공이 남성에 비해 낮은 것으로 보고하고 있다(Judge et al., 1995; Melamed, 1995; Tharenou & Conroy, 1994). 여성의 상위 직급으로의 진출은 유리천장에 가로 막혀 있기 때문에, 남성에 비해 직급이 낮은 경우가 많고 승진을 하게 되어도 직급이나 책임감이 부여되는 정도가 남성에 비해 낮다. 한편 경력만족에 관한 연구를 살펴보면, 객관적 지표와는 달리 여성이 남성보다 높은 것으로 나타났다(예. Seibert & Kraimer, 2001). 국내 실증연구의 결과에서는 경력만족과 같은 주관적 경력성공에서도 여성이 남성보다 낮은 경우(예: 장은주, 박경규, 2004)도 있었고

성별과 경력만족 간 상관관계가 유의미하지 않게 나타난 경우(예: 권정숙, 2010; 임희정, 2011)도 있었다.

한편 경력성공에 대한 메타분석 연구를 수행한 Ng와 그의 동료들(2005)은 여성이 남성보다 객관적·주관적 경력성공의 성취도 수준이 낮은 것을 보고하였는데, 주관적 경력성공의 경우 객관적 경력성공에 비해 그 차이가 크지 않은 것으로 나타났다. 즉, 객관적 경력성공의 수준은 여성이 남성보다 전반적으로 낮았으나 주관적 경력성공의 수준은 연구 결과가 일치하지 않는 것을 알 수 있다. 이후 Ng와 Feldman(2014)이 수행한 후속 메타분석 연구에서도 주관적 경력성공을 예측하는 성별의 효과가 유의미하지 않은 것으로 나타나 성별에 따른 주관적 경력성공 수준은 차이가 없다는 것이 다시 한 번 입증된 바 있다.

그러나 무엇을 경력성공으로 인식하는가에 대한 성별 차이는 유효한 것으로 보인다. 경력성공의 다양한 준거들을 밝힌 연구 중에서는 개인의 경력성공을 인식하는데 해당 준거가 얼마나 중요한 지에 대한 성차를 밝히고자 한 연구들이 있었다. Parker와 Chusmir(1992)는 성공의 준거를 관리직/비관리직, 여성/남성으로 구분하여 비교하였는데, 여성들은 남성에 비해 가족관계, 개인적 성취, 안전감을 중요하게 생각하였으며, 지위에 대한 중요성은 낮게 평가 하였다. 이와 유사하게 Sturge(1999)의 연구에서는 여성은 남성에 비해 위계적, 재정적 상승에 대한 준거를 상대적으로 덜 중요하게 생각하는 것으로 나타났다. 이후에도 유사한 연구 결과들이 나타났는데, 질적 연구를 통해 경력성공 준거에 대한 남녀 간의 중요도 차이를 분석한 Dyke와 Murphy(2006)의 연구에서는 여성들은 균형과 관계를 중요하게 여기고 있었으며 남성들은 물질적인 성공에 보다 초점을 두고 있는 것으로 나타났다. 국내에서는 김나정과 차종석(2014)는 성별에 따라 경력성공의 각 준거별 인식에 유의미한 차이가 있음을 보고하였다. 구체적으로 여성은 남성에 비해 ‘경제적 안정’, ‘WL 밸런스’, ‘평생직장’, ‘행복/즐거움’에 대해 더 중요하게 인식하고 있었으며, 남성은 ‘자기기업’을 더 중요하게 인식하는 것으로 나타났다.

선행연구에서 나타난 경력성공 준거에 대한 중요도 인식에서의 성별 차이를 요약하면, 여성의 경우 경력에서의 균형, 관계, 행복/즐거움, 개인적 성취, 안전성과 같은 준거들을 중요하게 생각하고 있었으며, 남성의 경우 지위, 물질적 보상, 자기기업의 준거들을 중요하게 생각하고 있는 것을 알 수 있다. 이는 남성과 여성의 성역할 발달에서의 차이에 근거한다고 볼 수 있다. 남성은 여성에 비해 가족을 부양해야한다는 사회적 기대와 책임에 노출되어 있고, 유년시절부터 위계적 상승에 대한 암묵적 압박에 노출되어 있는 반면, 여성들은 감성적으로 배려하고 관계적 상호작용을 하는 어머니를 보며 성적 역할을 형성하고, 이에 따라 감정,

관계 중심의 성적 역할을 발달시킨다. owell과 Mainiero(1992)는 이러한 성역할 발달의 차이의 결과로 남성은 승진과 같은 수직적 상승과 같은 객관적 측면에 높은 가치를 부여하고, 여성은 조직에서 맺게 되는 관계, 일과 삶의 균형 등과 같은 주관적 측면의 경력성공에 더 많은 가치를 두는 경향이 있다고 설명하였다.

2) 연령(age)

일반적으로 연령은 객관적 경력성공과 강한 상관관계를 갖고 있는 변인이다. 개인이 한 분야에서 성공하기 위해서는 해당 분야에 오랜 시간 동안 지속적으로 경험을 축적해야하기 때문이다. 따라서 연령과 객관적 경력성공 간 관계에 대해서는 크게 의심의 여지가 없다. 최근에는 이러한 연령 변인이 무엇을 경력성공으로 생각하느냐에 어떻게 영향을 미치는지 다양한 관점에서 연구가 이루어지고 있다.

Unite, Parry, Briscoe와 Chudzikowski(2012)는 연령과 경력성공의 관계를 설명하는 3가지 관점을 제시하였는데 이는 연령의 증가에 따른 성숙(maturation)으로 나타나는 차이, 경력단계 혹은 인생단계에서의 역할에 따른 차이, 청소년기 유사한 경험을 공유하여 고유한 선호와 태도를 지닌 세대(generation cohort)에 따른 차이이다. 선행연구들은 이러한 각 관점에 따라 구분된 연령집단에서 경력성공의 개념이 어떠한 차이를 갖는지 질적·양적으로 분석하였다(Dries, Pepermans, & De Kerpel, 2008; McDonald & Hite, 2008; Sturge, 1999; 김나정, 차종석, 2014; 강민주, 2014)

Sturges(1999)는 관리자들이 생각하는 경력성공에 대한 깊이 있는 이해를 위해 근거이론적 관점의 질적 연구를 수행하였는데, 연구에 참여한 관리자들의 경력성공을 등반가(Climbers), 전문가(Experts), 감화자(Influencer), 자기실현자(Self-realizer)로 크게 네 개의 유형으로 범주화 하고 연령에 따른 차이가 어떻게 나타나는지 분석하였다. 연구 결과, 40대 이상의 관리자들이 비교적 객관적 경력성공 준거보다 주관적 경력성공 준거를 중요하게 생각하고 있는 것으로 나타났다. 특히 높은 수입이나 승진과 같은 물질적 준거들은 연령의 증가와 함께 그 효과가 감소하며 영향력(influence)이나 자율성(autonomy)과 같은 가치로 대체되는 것으로 나타났으며, 이러한 경향은 남성들에게서 더 많이 보고되었다. 그는 연령집단에 따라 경력성공 준거가 달라지는 결과를 경력단계의 영향으로 해석하였는데, Levinson과 Super의 이론과 같이 경력의 발달적 단계에 따라 주요한 과업이 달라지며, 이는 무엇을 성공으로 볼 것인지에 영향을 미친다는 점을

언급하였다. 즉, 초기 경력단계에 있는 관리자들은 다른 준거들보다 위계적 지위를 획득하는 것을 경력성공의 중요한 조건으로 여기지만, 이미 그러한 과업을 달성한 후에는 ‘상향’보다는 개인적 목표나 정서와 같은 내적 준거들이 보다 중요해 진다고 해석할 수 있다.

Dries, Perpermans와 De Kerpel(2008)은 현재의 노동시장을 구성하고 있는 세대의 세대, 즉 조용한 세대(1925년-1945년) 베이비부머(1945년-1964년), X세대(1966년-1980년), Y세대(1981년-2001년)들이 경력에 대해 서로 다른 신념을 갖고 있는지에 대해 실증적으로 검증하였다. 그들은 32명의 가상의 인물들의 경력 특성에 대한 짧은 글을 제시하고 그들이 얼마나 성공했다고 생각하는지 평가하여 각 준거별 중요도를 도출하였는데, 이 연구에서는 경력성공을 판단하는 준거는 지위, 임금, 승진횟수, 승진속도, 만족으로 구성되었다. 그들은 연구결과를 통해 ‘경력만족’이 경력성공을 평가하는데 다른 무엇보다 중요한 준거가 되었음을 보고하였으며, 경력성공 준거의 중요도는 만족, 임금, 지위, 승진횟수, 승진속도 순으로 효과크기가 높았고, 만족을 중요한 준거로 생각하는 경향은 젊은 세대일수록 증가하는 것을 알 수 있었다. 이 연구에서는 조직 안정성(organizational security)의 중요도 인식에 대한 세대차를 검증하였는데, 조용한세대와 Y세대가 베이비부머와 X세대에 비해 유의미하게 높은 것으로 나타났다. Dries와 그의 동료들(2008)의 연구는 경력성공 준거에서의 세대 간 차이를 검증했다는 데 의의가 있다. 그들은 경력만족의 다양한 하위차원들과 같이 실제 삶에서 경력성공을 평가하는 다양한 준거들을 포함했다면 세대 간 차이가 보다 분명히 드러날 수 있었을 것이라고 언급하면서, 경력만족에 영향을 미칠 것으로 생각하는 경력성공의 다양한 준거들을 포함하여 후속연구를 진행할 필요가 있다는 점을 제안하였다.

McDonald와 Hite(2008)는 일터에 등장하기 시작한 새로운 세대들의 경력성공 인식이 어떻게 다르게 나타나는지에 대한 분석이 필요하다고 설명하며, X세대와 Y세대의 기업근로자들이 경력성공을 어떻게 정의하고 있는지 질적 접근을 통해 분석하였다. 그들은 젊은 세대들이 경력성공을 어떻게 정의하고 있는지와 관련하여 네 가지 주요한 연구 결과를 제시하였다. 첫째, 연구참여자들은 객관적·주관적 경력성공 준거를 모두 활용하여 경력성공을 정의하고 있었으나, 의미있는 일(meaningful work), 즐거운 일(enjoyable work), 가족과 함께 더 많은 시간을 보내는 것과 같은 주관적 경력성공 준거를 보다 많이 사용하고 있는 것으로 나타났다. 둘째, 성취(accomplishment)도 경력성공의 정의에 중요한 부분으로 나타났는데, 이는 외적인 지위의 획득보다는 지속적으로 도전적인 일을 경험하고

기술을 개발하는 것과 같이 내적 목표의 달성과 보다 많이 관련되어 있었다고 보고하였다. 셋째, 그들은 젊은 세대들의 승진에 대한 관점의 변화를 제시하였는데, 젊은 세대들에게 있어 승진경험은 이를 통해 높은 지위를 획득하는 그 자체에 성공의 의미가 있는 것이 아니라, 승진을 통해 보다 도전적인 일을 하게 되고, 자신의 직업적 성장에 장기적으로 기여하게 될 수 있다고 생각하기 때문에 승진을 경력성공의 주요한 준거로 지목하고 있다고 설명하였다. 마지막으로 객관적 경력성공의 중요한 요소 중 하나인 보상과 관련하여서는 ‘충분한(adequate)’이라는 형용사를 강조하였다고 설명하였다.

즉, 젊은 세대들은 자신의 직업과 일을 통해 개인적 삶을 영위할 수 있는 충분한 보상을 얻게 되는 것을 중요한 성공의 요인으로 언급하였다. 한편 McDonald와 Hite(2008)는 처음 설정한 연구 문제 외의 추가 발견들에 대해 언급하였는데, 이는 젊은 세대들이 경력성공을 정의하는데 있어 일-삶의 균형을 매우 강조하고 있다는 것, 경력성공의 개념이 매우 개인화되어 저마다 다른 성공의 준거들을 사용하고 있다는 것, 경력성공 개념이 시간과 상황에 따라 달라진다는 것을 인지하고 있다는 것이었다.

국내에서는 김나정과 차종석(2014)이 세대에 따라 경력성공의 각 준거별 인식에 유의미한 차이가 있음을 보고하였는데, 구체적으로 경제적 안정과 부 축적에 대한 중요도는 IMF세대(1971년-1980년)가 386세대(1961년-1970년)와 베이비부머 세대(1951년-1960)에 비해 높았고, 88만원 세대(1981년-1990년)는 IMF세대보다 이를 더 중요하게 인식하고 있는 것으로 나타났다. WL 밸런스에 대한 중요도 인식은 88만원세대가 가장 높았으며, IMF세대와 베이비부머 세대가 다음으로 높고, 386세대가 가장 낮은 것으로 나타났다. 또한, 행복/즐거움 준거의 경우 88만원 세대와 IMF세대가 다른 세대에 비해 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 한편 세대 간 직업가치 인식의 차이를 분석하기 위한 연구도 진행되었는데, 강민주(2014)는 세대를 10대부터 60대까지로 구분하고 미네소타 중요도 질문지를 바탕으로 세대 간 직업가치의 차이를 분석하였는데, 주요 가치관에서는 차이가 유의하지 않게 나타났으나 하위가치관에서 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 결과를 살펴보면, 10대는 다른 세대에 비해 보상, 근무조건, 동료, 도덕성을 중요한 가치로 여기고 있었으며 20대는 능력, 근무조건, 도덕성을 중요하게 생각하였고, 30대는 다른 세대보다 보상을 중요하게 여기는 것으로 나타났다.

연령과 경력성공 준거별 중요도 인식의 관계에 대한 선행연구의 결과를 분석해 보면 연령이 낮을수록 지위, 승진과 같은 위계적 준거와 높은 수입, 부 축적과 같은 물질적 보상 준거를 중요하게 생각하는 것을 알 수 있다. 또한 젊은 층은

상대적으로 행복, 즐거움, 만족감, 일-삶의 균형의 준거를 경력성공의 중요한 조건으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 한편 최근 새로 노동시장에 진입하는 신세대들이 조직안정성, 안정적 수입 등 안정성과 같은 준거에 대한 중요도를 높게 평가하는 경향을 알 수 있는데, 이는 저성장시대의 낮은 취업률, 직업안정성 등으로 인해 안정적인 수입과 직장을 유지하는 것이 경력성공의 정의하는데 중요한 가치로 떠오르고 있다는 것을 알 수 있다. 이 연구에서는 경력성공 준거별 중요하게 생각하는 집단의 연령 특성을 세대를 중심으로 살펴보고자 하였다.

3) 결혼여부(marital status)

가족에 대한 책임감의 인식은 개인의 시간과 에너지를 업무에 온전히 쏟을 수 있을지를 결정하는 중요한 변인 중 하나이다(Mayrhofer, Meyer, Schiffinger, & Schmidt, 2008) 개인이 자신의 경력에 비해 개인적 삶에 보다 많은 시간을 쏟고 있다는 인식은 경력성공을 감소시킬 수 있다는 주장(Schneer & Reitman, 2002).에 따라 많은 연구들이 혼인 상태, 배우자 맞벌이 상태, 자녀의 수와 같은 변인과 경력성공의 관계를 검증해왔다.

Schneer와 Reitman(2002)과 Mayrhofer와 그의 동료들(2008)은 자녀의 수, 맞벌이, 결혼 여부와 같은 가족 특성은 주관적 경력성공과 객관적 경력성공에 모두 부정적 영향을 미치고 있다고 보고하였다. 국내 연구에서도 장은주(2008)는 결혼여부가 경력만족과 고용가능성으로 측정된 주관적 경력성공에 각각 부정적 상관을 가지고 있는 것으로 나타났다. 그러나 Rasdi, Ismail과 Garavan(2011)의 연구에서는 결혼여부와 자녀의 수가 객관적·주관적 경력성공에 영향을 미치지 않았으며, Ng와 Feldman(2014)은 메타분석 연구를 통해 배우자의 취업여부, 자녀의 수는 주관적 경력성공에 거의 영향을 미치지 않는다고 보고하였다.

선행연구에서 나타난 상반된 결과는 가족 특성의 영향이 남녀 간에 다르게 나타날 가능성을 제시한다. Melamed(1995)는 남성은 사회적으로 결혼 후 가족을 부양해야 하므로 직무에 충실하리라 기대하고, 여성은 미혼일 경우에만 직무에 몰입할 것이라는 인식이 강하다는 점을 언급하면서 성별에 따라 결혼 유무의 다른 영향을 제시하였다. 실제로 가족특성의 경력성공에 대한 영향이 남녀 간에 다르게 나타나기도 하였는데, Valcour와 Tolber(2003)는 조직내·외 이동(intra- and inter-organizational mobility)에 대한 가족 특성의 영향을 분석하였는데, 남성의 경우 자녀의 수가 증가할수록 조직 간 이동성은 높아졌으며 여성의 경우에는 자녀의 수는 조직 내 이동성을 낮추는 역할을 하였다. 조희경, 채창균, 차종석(2013)의

연구에서는 남녀 전체 자료에서는 배우자가 취업한 경우 경력성공의 모든 준거에서 통계적으로 유의미하게 더 중요한 것으로 인식하고 있었으나, 여성의 경우 미취업 배우자가 있는 사람들은 직업안정성 준거에 대한 중요도 인식이 높은 것으로 나타났다. 한편 윤하나와 탁진국(2006)은 결혼과 주관적 경력성공의 관계가 남성에서는 정적으로 여성에서는 부적으로 나타날 것을 가정하고 검증하였는데, 남성과 여성 모두 결혼한 것과 주관적 경력성공은 부적인 관계로 나타났다.

Kirchmeyer(2006)은 미국의 박사학위 취득자를 대상으로 가족 관련 변인과 객관적 경력성공과의 관계를 연구하였는데, 경력 초기의 여성의 경우 미취학 자녀와 미취업 배우자의 여부가 일-삶의 균형을 더 선호하게 하여 결과적으로 장거리의 고용을 제한하게 된다고 설명하였다. 그러나 남성의 경우에는 가족 관련 변인과 직무 선호와의 관련은 없는 것으로 나타났다. 또한 남성과 여성 모두 미취업 배우자가 있는 것은 경력중기의 높은 지위 추구하고 관련되어 있는 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과는 결혼유무, 부양가족 수, 미취학 자녀, 미취업 배우자가 개인의 경력성공 준거를 선택하는 데 영향을 미칠 뿐 아니라 이러한 영향이 경력단계에 따라 다르게 나타날 수도 있음을 제안하고 있다.

4) 교육수준(educational attainment)

교육수준은 개인의 인적자본(human capital) 수준을 보여주는 대표적 변수이다(Becker, 1975). 인적자본 이론에 따르면 지식 향상 및 역량 개발에 투자를 많이 한 개인들은 노동시장에서 해당 가치를 인정받기 때문에 더 높은 임금과 승진을 보장받게 된다. 따라서 교육수준이 높은 개인은 임금, 승진과 같은 가시적인 보상을 기대하기 때문에 객관적 경력성공의 기준을 더 중요하게 생각할 수 있다(김나정, 차종석, 2014). 이러한 가정은 자기결정 이론(Deci & Ryan, 1985)을 바탕으로 하는데, 스스로에 대한 기대 수준이 높은 사람들은 보다 높은 목표를 설정하고, 이러한 목표를 달성하기 위해 노력하며, 이에 따라 경력과 관련하여 객관적 성취를 얻을 수 있다. 한편 교육수준은 높은 자기효능감과도 관련되는데, Bono와 Judge(2003)는 자기효능감이 높은 사람들은 직무를 통한 외적 보상보다는 직무 그 자체로부터 즐거움을 추구하며, 목표의 성취감에 만족하는 경향이 있음을 보고하였다. 따라서 학력이 높을수록 외적 성취의 준거 보다는 내적 성취의 준거에 대한 중요도가 높을 것이라 예상할 수도 있다.

초기 객관적 경력성공의 연구들은 교육수준과 경력성공과의 관계를 밝히는 데 초점을 맞추었는데 교육수준이 높으면 높을수록 연봉, 승진 등 객관적 경력성공이

높아지며, 경력만족으로 측정되는 주관적 경력성공도 높아지는 것으로 나타났다(Judge et al., 1995; Ng et al., 2005; 김보경, 정철영, 2013). 한편 장은주(2008)는 교육수준의 경우 주관적 경력만족의 고용가능성 인식과는 정적 관계가 있었으나 경력만족에는 유의미한 상관이 없는 것으로 보고하고 있어 교육수준과 경력성공 간 관계를 단정 짓기는 어렵다.

그러나 국내의 실증 연구결과는 교육수준과 경력성공 준거의 중요도 인식 간에 보다 복합적인 관계가 존재할 수 있는 가능성을 제시한다. 김나정과 차종석(2014)의 연구에서는 학력에 따라 경제적 안정, 부 축적과 같은 물질적 성취 기준에는 중요도 인식 차이가 유의미 하지 않았으나, 학습과 경험을 통해 전문성을 쌓아나가는 것, 사회적으로 도움을 제공하는 것은 대졸 이상 집단이 대졸 미만 집단에 비해 더 중요하게 생각하였고, 평생직장은 대졸 이하 집단이 대학원졸 집단에 비해 더 중요하게 생각하는 것으로 나타났으며 행복/즐거움의 경우에는 교육수준이 높을수록 중요도가 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 즉, 높은 교육수준은 물질적 성취 기준에 대한 중요도에 영향을 미치는 것이 아니라 전문성 획득, 즐거움과 같은 개인의 내부적인 성취, 정서 기준을 더 중요하게 생각하는 방향으로 영향을 미칠 수 있다.

<표 Ⅱ-21> 경력성공 인식에 영향을 미치는 인구통계 특성 변인

구분	연구자	주요 결과
성별	Parker & Chusmir(1992)	여성은 남성에 비해 가족관계, 개인적 성취, 안전감을 중요하게 여김
	Sturge(1999)	여성은 남성에 비해 위계적, 재정적 상승에 대한 경력성공 준거를 상대적으로 덜 중요하게 여김
	Dyke & Murphy(2006)	여성은 남성에 비해 균형과 관계를 중요하게 생각하며 남성은 여성에 비해 물질적인 성공에 보다 초점을 둠
	김나정, 차종석(2014)	여성은 남성에 비해 경제적 안정, WL 밸런스, 평생직장, 행복/즐거움에 대해 더 중요하게 인식하였으며 남성은 자기기업을 상대적으로 중요하게 생각하는 것으로 나타남
☞ 남성은 여성에 비해 성취적 경력성공 준거에 대한 성취도 인식 수준이 높은 반면, 여성은 남성에 비해 정서적 경력성공 준거에 대한 성취도 인식 수준이 높을 것임 ☞ 남성은 여성에 비해 보상, 지위, 권한과 같은 조직적 성취 영역의 준거들에 대한 중요도 인식 높을 것임		

(표 계속)

<표 II-21> 표 계속

구분	연구자	주요 결과
연령	Sturge(1999)	40대 이상의 관리자들은 수입, 승진과 같은 객관적 경력성공 준거보다 영향력, 자율성과 같은 주관적 경력성공 준거들을 더 중요하게 생각함
	Dries et al.(2008)	모든 세대에서 만족을 중요한 경력성공 준거로 인식함 조직 안정성에 대한 중요도 인식이 조용한 세대와 Y세대가 베이비부머나 X세대에 비해 높았음
	McDonald & Hite(2008)	젊은 세대들은 의미있는 일, 즐거운 일, 가족과 함께 시간을 보내는 것을 성공의 중요한 준거로 언급하였으며, 일-삶 균형에 대해 우선적으로 고려함
	김나정, 차종석(2014)	경제적 안정, 부 축적: 88만원>MF>386=베이비부머 WL 밸런스: 88만원>MF=베이비부머>386 행복/즐거움: 88만원=MF>386=베이비부머
	강민주(2014)	10대: 보상, 근무조건, 동료, 도덕성 20대: 능력, 근무조건, 도덕성 30대: 보상
☞ 연령이 높을수록 경력성공 준거별 성취도 인식이 높게 나타날 것임		
☞ 젊은 세대들의 경우 보상, 안정성, 균형의 준거들에 대한 중요도를 높게 인식할 것임		
결혼 여부	Schneer & Reitman(2002)	경력에 비해 개인적 삶에 시간을 쏟는 것은 경력성공을 감소시킴
	조희경 외(2013)	미취업 배우자가 있을 경우 직업안정성 준거에 대한 중요도 인식 높음
	Kirchmeyer (2006)	미취학 자녀와 미취업 배우자는 일-삶의 균형을 더 선호하게 함
☞ 가족부양에 대한 책임이 높을수록 경력성공 준거별 성취도 인식은 낮게 나타날 것임		
☞ 개인의 가족에 대한 책임이 늘어나게 될수록 균형에 대한 중요도를 높게 인식할 것임		
교육수준	Ng et al. (2005) 김보경, 정철영(2013)	교육수준이 높을수록 연봉, 지위 등 객관적 경력성공과 경력만족 등 주관적 경력성공이 높아짐
	장은주(2008)	교육수준과 경력만족의 상관관계가 유의미하지 않음
	김나정, 차종석(2014)	대출 이상 집단이 학습과 경험, 사회적 도움 제공의 중요도를 높게 인식함
☞ 교육수준이 높을수록 경력성공 준거별 성취도 인식 수준이 높게 나타날 것임		
☞ 교육수준이 높을수록 전문성, 즐거움과 같은 개인적 성취와 정서 영역의 준거들에 대한 중요도 인식이 높을 것임		

나. 경력 특성과 경력성공 준거의 관계

1) 재직기간(organizational tenure)

선행연구들은 재직기간 혹은 경력 보유기간은 긍정적인 경력결과와 관련되어 있다고 보고하고 있다(예. Judge & Bretz, 1994; Powell & Butterfield, 1997). 이는 재직기간이 길수록 개인의 직무분야에서의 전문성이 높아지고 따라서 이에 상응하는 가치를 조직으로부터 교환받는다라는 관점이다. 그러나 일정기간 동안은 전문성이 상승하지만 어느 정도 단계 이후부터는 정체되어 객관적·주관적 경력성공이 감소할 수도 있다.

실증 연구에서는 재직기간과 주관적 경력성공 간 정적 상관관계를 보고하고 있다(예. 장은주, 박경규, 2004; 황애영, 탁진국, 2011). 즉, 조직에 오래 근무할수록 개인의 주관적인 경력성공 인식은 높아짐을 알 수 있다. 김보경과 정철영(2013)의 메타분석 연구에서도 객관적·주관적 경력성공을 설명하는 23개의 선행요인 중 조직 재직기간은 임금에 6번째 설명요인, 승진 횟수에 3번째 설명요인으로 나타났으며, 경력만족에도 15번째 설명요인으로 긍정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 그러나 재직기간과 주관적 경력성공 간 상관관계가 유의미하지 않은 것으로 보고된 연구결과도 존재한다(예. 오은혜, 탁진국, 2012; 최석봉, 문재승, 2012). 한편, 재직기간과 경력성공 준거별 중요도 간 관계를 유추할 수 있을 만한 연구 결과는 없으나, 한 회사에서 오랜 기간 동안 일한 것은 경력성공 준거 중 안정에 대한 중요도를 높게 평가할 가능성을 높일 것이라 생각할 수 있다.

2) 경력단계(career stage)

경력단계(career stage)는 사람들이 경력을 개발하는 연속선상 과정에서 공통적으로 경험하는 주요 사건을 묶어 시간과 성장의 관점에서 구분하는 개념이다(이지연, 2009). 경력단계는 성인발달 이론의 영향을 받아 발전된 이론체계인데(Sullivan, 1999), 경력단계 이론은 각 경력단계에 따라 경력선택이나 발달에 고유한 특성이 있음을 설명한다. 초기 연구들은 인생발달이론을 중심으로 연령을 기준으로 경력단계를 분류하였으며 Levinson과 같은 발달 심리학자에 의해 제시되어 Super, Hall 등의 학자들이 이를 발전시켰다. 경력단계 이론의 핵심은 개인의 경력은 일련의 단계를 이루고 있고, 각 단계마다 추구하는 과업이나 심리적 요구가 다르며, 이에 따라 경력육구나 성과에 차이가 있음을 강조한다(Ornstein, Cron, & Slocum, 1989).

Super와 Hall의 경력단계 모형을 간단히 살펴보면, 먼저 Super(1957)의 경력단계 이론은 직업선택과정에서 개인의 자아개념이 어떠한 역할을 하는지 설명하기 위하여 생애주기(life-span) 접근을 활용하고 있다. 그는 경력을 구성하는 핵심은 직업적 자기개념과 각 단계에서 수행해야 하는 역할 간의 반복적인 상호관계라고 설명하였다. 즉, 자기개념을 공고히 하는 것과 삶에서의 역할을 수행하는 것이라는 두 가지 목적을 추구하면서 이 두 가지를 함께 맞춰 나가기 위한 적응과정으로 직업적 발달 개념을 제안하였다. 그들은 개인의 경력개발 단계를 성장(growth), 탐색(exploration), 확립(establishment), 유지(maintenance) 및 쇠퇴(disengagement)의 5단계로 구분하고, 직업을 선택하고 유지해 나가는 과정에서 자아개념을 완성해 나간다고 설명하였다(Super, Thompson, & Lindeman, 1988).

최근의 Super와 그의 동료들(1988)은 이러한 탐색, 성장, 확립, 유지와 같은 과정이 전체 생애 단계에서 뿐 아니라 각각의 단계 내에서도 되풀이되어 일종의 순환적 과정을 거친다는 것을 강조하고 있다. 예를 들어, 성장기에 진입하는 40대 후반에 조직에 계속해서 남을 것을 선택한 사람들은 유지기의 과업을 이행해 나갈 것이나, 새로운 경력 대안을 선택하는 경우 이를 구체화하고 결정화하여 새로운 지위를 확보하고 발전하는 등 탐색기와 확립기를 재순환한다.

<표 II-22> Super의 경력 단계와 주요 과업

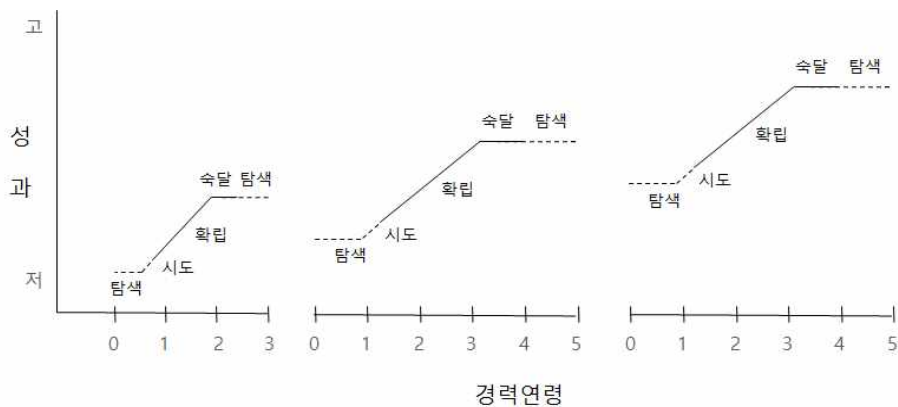
경력단계	주요 과업과 욕구
탐색 (15세-24세)	<ul style="list-style-type: none"> 주요 과업: 구체화, 명료화, 실행 흥미, 능력, 자아와 일 세계 간 적합성, 직업적 자기 이미지를 명확히 함
확립 (25세-44세)	<ul style="list-style-type: none"> 주요 과업: 안정화, 공고화, 진보 경력, 경력 발전, 그리고 성장에 대한 몰입을 높임 안정적인 일과 삶을 발전시킴
유지 (45세-64세)	<ul style="list-style-type: none"> 주요 과업: 보존, 업데이트, 혁신 이전 단계의 성취를 지속적으로 달성하려고 함 자아개념을 유지함
쇠퇴 (65세 이하)	<ul style="list-style-type: none"> 주요과업: 감속, 은퇴계획, 은퇴 후의 삶 경력성공으로부터 구별되는 새로운 자아 이미지를 개발함

자료: Ornstein, S., Cron, W. L. & Slocum, J. W. (1989). Life stage versus career stage: A comparative test of the theories of Levinson and Super, Journal of Organizational Behavior, 10, 117-133. p.121.를 토대로 재구성.

Hall과 Nougaim(김홍국, 2000에서 재인용)은 AT&T의 관리자들을 대상으로 경력단계가 실재하고 있음을 밝히고 작업 전(0-25세), 확립(25-30세), 발전(30-45세),

유지(45-60), 쇠퇴(60세 이후)의 경력단계를 제시하였다. Hall(1976)은 이러한 경력단계의 구체적인 양상을 탐색, 시도, 발전, 확립, 성장, 유지, 침체, 쇠퇴와 같은 용어로 설명하였다. 이후 Hall(1996)은 21세기의 프로틴 경력의 특성에 대해 설명하면서, 수정된 경력단계 모형을 제시하였다([그림 II-5] 참조).

이 모형은 경력 패러다임의 전환으로 인한 개인의 복잡한 경력단계를 설명하고 있는데, 특히 개인은 더 이상 하나의 조직에서 수직적 상승의 경력을 추구하지 않으며, 전 생애 걸쳐 다양한 경력을 추구한다는 점을 직관적으로 보여주고 있다. 즉, 한 조직 내에서의 경력은 탐색, 시도, 확립, 숙달의 단계를 거치게 되고 숙달 이후 쇠퇴의 단계에서 개인은 다른 경력을 모색하게 되며 이는 다른 경력에 대한 탐색 단계로 이어지며 경력단계는 계속적으로 순환된다. Hall은 새로운 경력단계 모형을 설명하면서, 생물학적 연령보다는 개인의 경력 연령(career stage)이 보다 중요하다고 언급하였으며 이를 개인의 생애 전반에 걸쳐 일어나는 학습단계(learning stage)로 설명하였다.

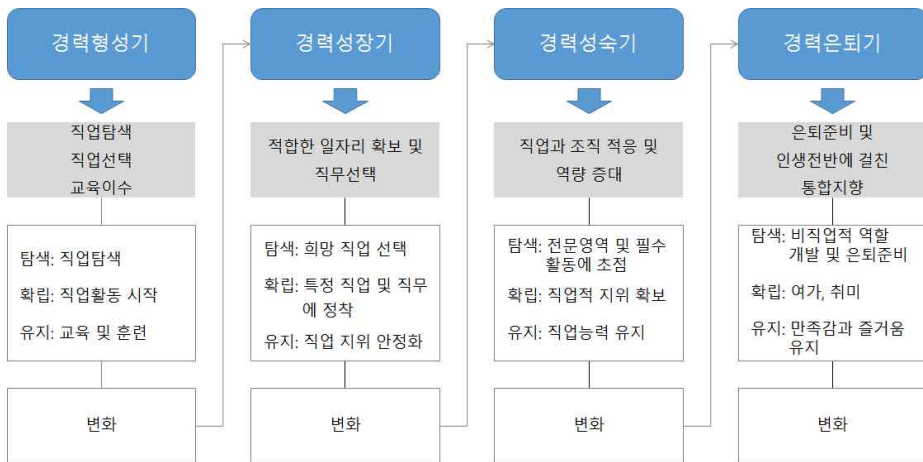


[그림 II-5] Hall(1996)의 새로운 경력단계 모형

출처: Hall, D. T. (1996). Protean Careers of the 21st Century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16. p. 9

경력성공 준거별 중요도 인식이 경력단계에 따라 어떻게 달라지는지에 대해 실증적으로 검증하는 연구는 드물다. 다만 앞서 언급한 것과 같이 Sturge(1999)는 연령과 경력성공 준거의 관계에 대해 경력단계의 영향에 따른 것이라고 설명하였다. 즉, 경력탐색기와 성장기를 거쳐 확립기와 유지기에 있는 개인들은 위계적 지위나 물질적 보상보다는 다른 사람들에게 기여하고 인정받는 관계적 준거들을 더 중요하게 생각하게 되는 역할을 수행하게 된다.

이지연과 그의 동료들은 (2007)은 과학기술분야의 고등교육을 이수한 핵심인력을 대상으로 경력단계별 경력개발의 촉진요인과 장애요인을 확인하기 위하여 Super, Hall, Greenhaus의 모형을 종합하여 경력형성기, 경력성장기, 경력성숙기, 경력은퇴기의 4개의 경력단계로 구성된 경력개발 단계 모형을 제시하였다([그림 Ⅱ-6] 참조).



[그림 Ⅱ-6] 경력단계와 핵심과업

출처: 이지연, 오호영, 윤형한. (2007). 과학기술분야 핵심인력의 경력단계와 인적자원 정책. 서울: 한국직업능력개발원. p.36

이를 살펴보면, 입직 이후 단계인 경력성장기와 성숙기에는 직업적 지위를 안정적으로 확보하고 전문성을 유지하기 위한 활동들에 초점을 맞추고 있으며, 경력은퇴기에는 개인의 은퇴생활을 준비하고 개인적인 만족감과 즐거움을 유지하는 활동들에 초점을 두고 있다고 설명하였다. 따라서 개인의 경력단계가 경력형성기와 경력성장기에 있을 때는 조직적 성취 준거에 대한 중요도 인식 수준이 높게 나타날 수 있으며, 경력성숙기에는 조직적 정서 준거에 대한 중요도 인식이 높게 나타나고, 경력은퇴기에는 개인적 정서 영역의 준거에 대한 중요도 인식이 높게 나타날 것이라 예상할 수 있다.

한편 경력단계와 경력성공 준거별 중요도 인식의 관계를 유추할 수 있는 결과를 보고한 실증연구도 있다. Carlson과 Rotondo(2001)는 승진에 대한 스트레스가 Dalton과 Thompson의 전문가 경력단계의 전개에 따라 어떠한 차이를 보이는지 그 관계를 분석하였는데, 견습생(apprentice) 단계에서 승진에 대한 스트레스가 가장 높았으며, 그 다음으로 동료(colleague)단계, 멘토단계, 후원자단계

순으로 경력단계가 높아질수록 승진에 대한 스트레스는 낮아지는 것으로 나타났다. Stumpf와 Rabinowitz(1981)는 직무만족의 원천과 성과 간의 관계가 경력단계에 따라 다르게 나타날 것이라고 밝혔다. 그들은 경력 2년 미만의 초기 단계에는 일에 대한 만족이, 3년 이상 10년 미만의 단계에는 승진에 대한 만족이, 10년 이상 단계에는 임금과 동료관계에 대한 만족이 성과에 영향을 미칠 것이라 가정하고 가설을 검증하였는데, 일에 대한 만족 수준은 경력단계가 높아짐에 따라 유의미하게 높아졌고, 직무만족의 요인과 성과 간 관계는 경력단계에 따라 다른 것으로 나타나 가설을 지지하였다.

3) 이직경험(experience of turnover)

일반적으로 이직이란 조직 구성원이 실제로 근무 조직을 이탈하는 행위로서, 보통 한 인사관리 측면에서는 조직 내부에서 외부로의 이동이라 정의할 수 있다(Mobly, 1982). 이직의 유형은 개인의 선택 유무에 따라 자발적 이직과 비자발적 이직으로 구분할 수 있다. 그러나 실제로 일어나는 대부분의 이직은 종업원의 자의에 의한 자발적인 이직으로서, 통상 사직을 의미한다. 일반적으로 결혼, 임신, 출산, 이사와 같은 개인적 원인으로 인한 이유와 조직에 대한 기대, 직무 불만족 등과 같은 조직 관련 이유가 함께 포함된다. 반면 비자발적 이직이란 사용자나 조직 측면에서 강제되는 이직으로 해고(discharge), 일시해고(lay-off), 정년퇴직, 질병, 사망 등 자기의사와는 무관하게 조직에서 방출되는 것을 의미한다.

이직의 경험과 경력성공 준거별 중요도에 대한 연구는 찾기 어려우나, 이직을 경험한 개인의 심리상태를 토대로 유추해보면 그 관계를 짐작할 수 있다. 이직은 이직의 의사결정이 누구로부터 비롯되었는지에 따라 자발적 이직과 비자발적 이직으로 구분된다. 이직횟수를 자발적 이직으로 고려하였을 때, 이직횟수가 많다는 것은 상대적으로 무경계경력 태도가 높다는 것을 의미한다고 할 수 있다. 무경계경력자는 경력의 이동성과 유연성에 기반하여 조직의 경계를 뛰어넘어 다양한 환경에서의 경험을 포함하는 경력개념이다(Arthur, 2008). 무경계경력 태도를 가진 사람들은 내적 만족을 추구하고 높은 전문성을 지향한다. 따라서 자발적 이직을 가정하는 경우 이직횟수가 높을수록 내적 만족과 전문성에 해당하는 경력성공 준거에서 중요도가 높게 나타날 수 있다.

한편 자발적 이직 중에서도 이직의 이유가 무엇이었는지에 따라서 경력성공의 중요도에 미치는 영향을 달라질 것이다. 예를 들어 직장 내 대인관계 문제로 이직을 한 경우와 더 높은 연봉을 받기 위해 이직한 경우에는 이직 횟수가

경력성공 준거별 중요도에 미치는 영향이 다르게 나타날 수 있다. 이러한 차이는 관계적 차원의 경력성공과 보상, 승진에 대한 준거에서 나타날 것이다. 이영민과 임정연(2010)의 연구에서 따르면 대졸 초기 경력자들은 임금 및 고용환경, 복리후생 등과 같은 일자리의 측면과 개인의 발전가능성과 같은 장기적인 경력개발 측면에서 이직을 준비하는 것으로 나타났다. 이를 토대로 유추해보면 대졸 초기 경력자의 경우 이직 횟수가 증가할수록 전문성, 보상 준거에 대한 중요도 인식이 높아질 것이라 예상할 수 있다. 한편 비자발적 이직을 경험한 경우에는 상대적으로 직업안정성과 관련된 경력성공 준거에 대한 중요도를 높게 평가할 것이라 짐작할 수 있다.

4) 직급과 연봉수준(objective career outcome)

경력과 관련하여 객관적으로 획득한 결과물은 개인의 주관적 경력성공에 영향을 미친다. 전통적으로 직급과 임금은 객관적 경력성공의 주요한 지표로 측정되어 왔다. 객관적 경력성공과 주관적 경력성공의 관계에 대해 다양한 입장이 있으나 객관적 경력성공이 주관적 경력성공에 정적인 관계에 있는 것은 분명한 사실로 받아들여지고 있다. Judge와 그의 동료들(1995)의 경력성공 모형은 경력성공의 선행변인들이 객관적 경력성공을 매개하여 주관적 경력성공에 영향을 미치고 있음을 설명하였다. Hall(2002)은 심리적 성공 순환 모형을 제시하여 목표설정, 노력, 객관적 경력성공, 주관적 경력성공, 다시 목표 설정으로 이어지며 개인의 객관적 경력성공과 주관적 경력성공이 상호의존적 관계임을 설명하였다.

객관적 경력성공 수준과 경력성공 준거별 중요도의 관계는 욕구위계이론으로 일부 설명할 수 있다. 객관적 경력성공이 높은 사람들은 낮은 사람들에 비해 상대적으로 하위 단계에 있는 생리적 욕구를 해소했을 것이라 짐작할 수 있는데, 직급이 높아질수록 욕구위계이론의 상위의 욕구들을 추구할 것이라 가정할 수 있다. 즉 어느 정도 수준 이상의 직급과 임금 수준을 가진 사람들은 물질적 보상의 준거보다는 관계, 인정, 공헌과 같은 사회적 정서 영역의 준거나 전문성, 자아실현, 도전, 즐거움, 안정성, 균형과 같은 개인적 영역의 준거들을 더 중요한 것으로 인식할 수 있다. Sturge(1999)의 연구에 따르면 직급이 높은 관리자들은 이미 이러한 과제를 달성하였기 때문에 개인의 관심의 영역이 보다 내적인 기준으로 이동했음을 설명한 바 있다.

한편 연봉수준은 직급과도 관련되어 있는데, 직급이 경력성공 준거별 중요도에 어떠한 영향을 미치는 지에 대해서는 사회적 자본 이론을 통해 유추해 볼 수 있다.

조직에서 높은 직급에 있는 개인은 대인관계에 있어서 일반 구성원보다 숫적으로나 다양성 및 접촉대상의 지위 등 면에서 모두 우위에 있으므로 보다 큰 사회적 자본을 구축할 기반이 주어질 것이어서 직급은 조직의 내부나 외부에서 모두, 또 친교적 네트워크나 업무적 네트워크 구축에 모두 긍정적인 영향이 있으리라 기대해볼 수 있다; 관리부서직은 직무특성상 조정역할과 경계역할이 두드러진 위치에 있어 조직내부에서 다양한 사람들과 교류하게 되며 높은 직급과도 닿아 있어 역시 사회적 자본 구축에 유리한 위치이고, 동시에 조직외부에서도 업무의 필요상 만나는 사람들이 많고 다양할 것이어서 외부 사회적 자본의 구축에도 유리할 것이라 기대할 수 있다. 따라서 상위 직급에 있는 사람들은 조직 내에서 상대적으로 더 많은 사회적 자본을 갖고 있으므로 보다 개인적인 성공의 기준들을 더 중요하게 생각할 수 있을 것이다.

Parker와 Chusmir(1992)는 성공의 준거를 관리직/비관리직, 여성/남성으로 구분하여 비교하였는데, 관리직의 여성들은 남성에 비해 개인적 성취와 안전을 중요하게 생각하는 반면, 비관리직 여성들은 가족관계와 개인적 성취를 중요하게 생각하였으며 지위/부에 대한 중요도 인식은 낮게 나타났다. 이러한 연구결과를 직급이 높은 사람들이 보다 개인적인 경력성공 준거들을 중요하게 생각할 것이라는 추론을 가능하게 하며 직급과 성별 간 상호작용 효과의 가능성도 제시한다.

<표 II-23> 경력성공 준거별 중요도 인식에 영향을 미치는 경력특성 변인

구분	연구자	주요 결과
재직 기간	Judge & Bretz(1994), Powell & Butterfield(1997)	재직기간은 긍정적인 경력결과와 관련됨 개인의 직무분야에서 전문성이 높아지고 이에 상응하는 대가를 조직으로부터 제공받음
	장은주, 박경규(2004), 황애영, 탁진국(2011)	재직기간과 주관적 경력성공 간 정적 상관관계
	오은혜, 탁진국(2012), 최석봉, 문재승(2012)	재직기간과 경력성공 간 상관관계가 유의미하지 않음

☞ 재직기간이 길수록 경력성공 준거별 성취도 인식은 높게 나타날 것임

☞ 재직기간이 길수록 안정성에 대한 중요도 인식은 높게 나타날 것임

(표 계속)

<표 II-23> 경력성공 준거별 중요도 인식에 영향을 미치는 경력특성 변인

구분	연구자	주요 결과
경력 단계	Super et al.(1988)	탐색 단계에서의 개인은 자기 개념을 명확히 하며 확립단계에서는 직업적 성취와 발전을 도모함
	Sturge(1999)	확립기와 유지기에는 위계적 지위나 물질적 보상보다 다른 사람들에게 기여하고 인정받는 관계적 준거들을 더 중요하게 생각함
	이지연 외(2007)	경력성장기와 성숙기에는 직업적 지위를 안정적으로 확보하고 전문성을 유지하기 위한 활동들에 초점을 맞추고 , 경력은퇴기에는 개인적인 만족감과 즐거움을 유지함
	Carlson & Rotondo(2001)	경력단계가 높아질수록 승진에 대한 스트레스가 낮아짐
☞ 경력단계가 높을수록 경력성공 준거별 성취도 수준은 높게 나타날 것임 ☞ 경력형성기와 경력성장기에는 조직적 성취 준거에 대한 중요도 인식 수준이 높으며, 경 력성숙기에는 조직적 정서 준거에 대한 중요도 인식이 높고, 경력은퇴기에는 개인적 정 서 영역의 준거에 대한 중요도 인식이 높게 나타날 것임		
이직 경험	Arthur(2008)	무경력경력 태도가 높은 사람들은 내적 만족을 추구하고 높은 전문성을 지향함
	이영민, 임정연(2010)	대졸 초기 경력자는 임금 및 고용환경, 복리후생, 개인의 발전가능성과 같은 측면에서 자발적 이직을 준비하는 것으로 나타남
	탁진국(2007)	보상이나 복리후생에 대한 불만, 역할모호성, 직무 부적합성이 이직의도와 정적 상관관계가 있는 것으로 나타남
	엄동욱(2008)	근로시간, 보수, 승진과 같은 근무여건이 이직의 주요한 원인으로 보고됨
☞ 이직경험이 있는 사람들은 경력성공 준거별 성취도 수준은 높게 나타날 것임. ☞ 이직경험이 있는 사람들은 전문성, 보상에 대한 중요도를 높게 인식할 것임		
직급 과 연봉 수준	Judge et al.(1995), Hall(2002)	객관적 경력성공은 주관적 경력성공에 정적 영향을 미침
	Sturge(1999)	직급이 높은 관리자들은 이미 외적인 성취 과제를 달성하였으므로 보다 내적인 준거들을 중요하게 여기는 것으로 나타남
	Parker & Chusmir(1992)	관리직의 여성들은 남성에 비해 개인적 성취와 안정을 중요하게 인식하였으며, 비관리직 여성들은 가족관계와 개인적 성취에 대한 중요도 인식 높고, 지위/부에 대한 중요도 인식은 낮게 나타남
☞ 연봉수준이 높은 사람들은 경력성공 준거별 성취도 인식 수준이 높게 나타날 것임 ☞ 연봉수준이 높은 사람들은 개인적, 조직적 정서 수준의 중요도 인식이 높게 나타날 것임		

다. 직무 및 조직특성과 경력성공 준거의 관계

Mayrofer와 그의 동료들(2007) 역시 일의 특성과 노동시장의 특성이 경력성공의 인식에 영향을 미치는 주요한 맥락적 변인으로 지목한 바 있다. 한편 우리나라의 노동시장은 대기업, 중견기업, 중소기업 등 조직의 규모와 민간기업 및 공기업 등 조직의 형태에 따라 분절되는 특징이 있으며, 이러한 기업규모는 개인의 경력성공에의 인식에도 영향을 미칠 것이라 가정할 수 있다. 그러나 선행연구에서 이러한 특성이 개인의 경력성공에 어떠한 영향을 미칠 것인지에 대해 가설을 설정하는 경우는 드물며, 대부분 그 관계를 탐색적으로 살펴보거나 조직 특성의 영향을 통제하기 위해 측정하는 경우가 많았다. 이 연구에서는 개인의 경력성공에 대한 인식에 영향을 미치는 직무 및 조직특성 변인으로 세부직무, 기업규모, 산업군을 검토하였다.

1) 세부직무(job)

이 연구의 대상이 되는 사무직 근로자는 조직 내 규정 및 지침 또는 최고이사결정자의 지시와 권한위임에 기초하여 조직의 목표 달성을 위해 조직 전체 또는 특정 부문을 대상으로 계획·실행·평가 과업에 필요한 문서처리, 커뮤니케이션, 정보관리, 의사결정 활동을 주로 사무실 내에서 영속적으로 수행하는 직무를 담당하는 근로자를 의미한다(이찬 외, 2007). 이 연구에서는 사무직 근로자를 단순사무직 뿐만 아니라 연구개발 등 고도의 지적 활동을 필요로 하는 전문직까지 포괄하는 개념으로 정의하였는데, 이찬 외(2007)의 연구에서 제시하고 있는 선행연구의 사무분야 분류를 참고하여 산업과 업종에 관계없이 공통적으로 필요한 사무분야를 기획, 인사, 재무, 생산, 구매, 영업, 마케팅, 법무, 총무, 연구개발로 구분하였다. 이러한 사무직 분야의 세부직무와 경력성공 준거별 인식의 관계에 대해서는 밝혀진 바가 없으나 각 직무별로 구체적인 직무 특성에서는 차이가 있을 수 있으며, 이는 다시 경력성공 준거의 인식에 영향을 미칠 수 있다.

2) 기업규모(firm size)

오늘날 대기업에서 근무하는 것에 대한 선호는 대기업 근로자들의 경력성공에 대한 인식이 높을 것이라는 가정을 이끌어낸다. 대기업은 중소기업에 비해 높은 수준의 임금과 복리후생의 혜택을 제공하고 있고, 상대적으로 높은 고용안정성으로

이러한 요소들이 개인의 경력성공 인식을 높여줄 것이라는 가정이다. 그러나 상대적으로 높은 대기업의 업무 강도나 직무다양성의 수준이 상대적으로 낮은 특성은 개인의 경력성공 수준을 낮게 평가하는 데 영향을 미칠 수도 있을 것이다.

선행연구에서 보고된 경력성공의 수준을 살펴보면, 후자의 가정을 보다 지지하는 것으로 보인다. 중소기업과 대기업에 속한 근로자들의 경력성공의 정도를 비교한 연구는 찾아볼 수 없었으나, Greenhaus와 그의 동료들(1990)의 경력만족 측정도구와 Johnson(2001)의 고용가능성 측정도구에 각각 응답한 중소기업과 대기업의 근로자들의 응답점수를 비교할 수 있었는데, 경력성공의 수준은 중소기업의 근로자들이 3.45로 대기업의 근로자 표본인 3.16보다 더 높은 것으로 나타났다. 이는 각 연구에서 보고된 경력성공의 점수 차이가 통계적으로 유의미한지를 분석할 수 없고, 각각 측정한 시기 등이 상이하여 해석에 유의해야 할 것이나, 기업규모에 따른 경력성공 인식에서의 수준 차이를 비교하는 데 하나의 단서가 될 수 있다.

경력성공 준거별 중요도에 대한 인식과 관련하여 조희경 외(2013)의 연구에서 기업특성별 비교자료를 보고한 바 있다. 먼저, 대기업과 중소기업 모두에서 부와 명예에 대한 중요도가 가장 높게 나타났으나, 기업의 규모가 작을수록 안정적 삶과 개인 사업에 대한 중요도가 높아지는 것을 볼 수 있다. 그러나 이러한 경향성은 통계적으로 유의미하지는 않았다. 이 연구에서는 기업규모에 따라 개인의 경력성공 준거별 중요도 인식차이가 어떻게 나타나는 지를 탐색적으로 분석보고자 하였으며, 상시근로자 수를 기준으로 300명 이하 중소기업, 300명 이상 1000명 이하 중견기업, 1000명 이상 대기업에 따라 어떠한 차이를 보이는지 살펴보고자 한다.

3) 산업군(industry)

산업군은 한국표준산업분류에 따라 구분된 산업의 구분을 의미한다. 이 연구는 국내 상장법인 중 임금 근로자수 기준으로 상위 10개 산업군의 사무직 근로자를 연구대상으로 하고 있다. 10개 산업군은 제조업, 교육 서비스업, 보건 및 사회복지서비스업, 건설업, 도매 및 소매업, 사업시설관리 및 사업지원 서비스업, 전문/과학 및 기술 서비스업, 운수업, 금융 및 보험업, 출판/영상/방송통신 및 정보서비스업이다. 산업별 특성과 경력성공에 대한 연구는 전무하다. 그러나 산업별 여성 근로자 수와 여성 관리자 비율은 산업에 따른 개인의 경력성공에 대한 인식이 어떻게 나타날지에 대한 단서를 제공한다(<표 II-24> 참조).

예를 들어, 여성 근로자 수 또는 여성 관리자 수가 많은 것은 탄력근무제,

재택근무제, 육아기 근로시간 단축제 등 보다 여성 친화적인 인사정책에 대한 수요를 높이고, 이러한 일·가정 양립을 위한 지원 수준이 높은 기업에는 경력성공 준거 중 균형을 중요하게 생각하는 근로자들이 더 많이 유인될 수 있다. 또한, 이러한 문화는 해당 조직의 여성 뿐 아니라 남성들에게도 전이될 것이다. 한편 상대적으로 자격증 등의 취득이 요구되어 진입 장벽이 높은 전문, 과학 및 기술 서비스나 금융 및 보험 산업에 종사하는 근로자의 경우 경력성공 준거 중 전문성을 더 중요하게 생각할 것이라 예측할 수 있다.

<표 Ⅱ-24> 산업별 여성근로자 및 여성관리자 비율

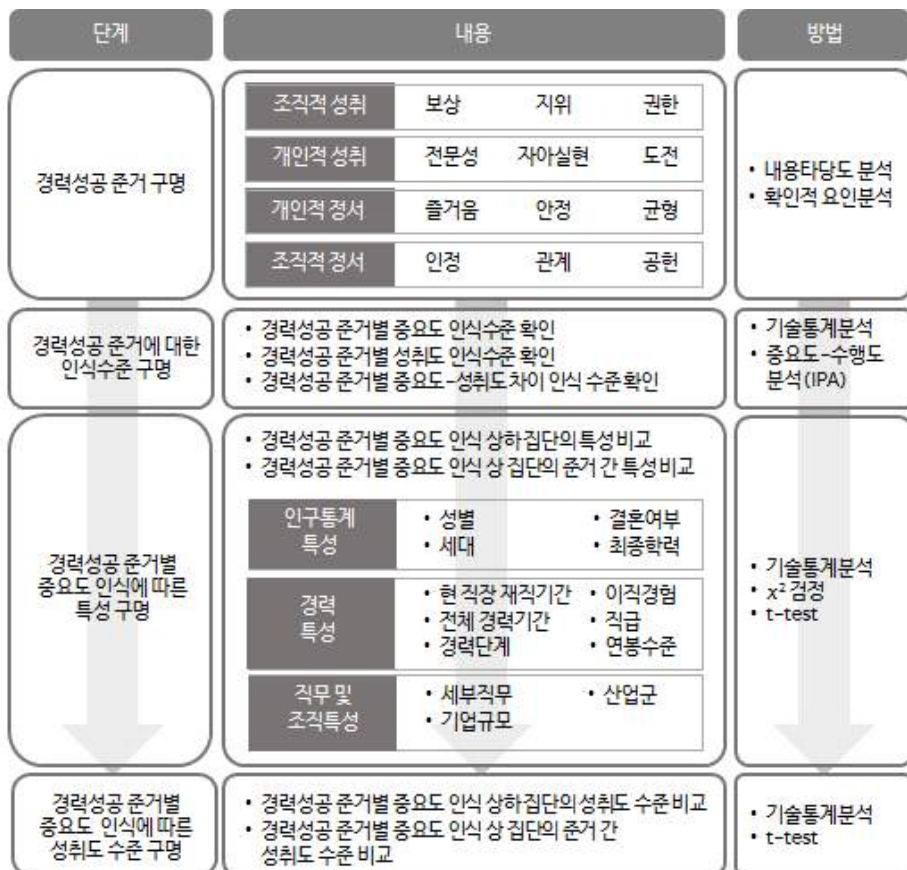
산업별	1,000명 이상 사업장 (%)		1,000명 미만 사업장 (%)	
	여성근로자	여성관리자	여성근로자	여성관리자
보건 및 사회복지서비스업	69.57	44.89	70.01	47.98
사업지원 서비스업	55.41	33.96	48.84	26.73
도매 및 소매업	50.85	21.42	54.15	31.32
운수업	48.03	39.00	73.10	27.59
금융 및 보험업	45.60	14.15	37.07	7.92
교육 서비스업	42.63	21.99	44.35	22.71
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	37.12	17.50	25.76	10.46
기술 서비스 관련업	12.60	4.56	14.45	5.10
건설업	8.59	3.90	7.73	4.36
제조업(중공업)	8.20	2.57	10.25	1.58

출처: 고용노동부 보도자료(2013. 9.17) 중견기업, 공공기관에서 여성 고용 비율 꾸준히 늘었다
-고용노동부, 사업장 1,778곳 남녀근로자 고용현황 발표. p.4에서 연구자가 편집

III. 연구방법

1. 연구설계

이 연구의 목적은 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거가 무엇인지 밝히고, 경력성공 준거별 중요도 인식에 따른 특성 차이를 확인하고, 사무직 근로자의 경력성공 중요도-성취도 인식 차이를 분석하여 조직 경력개발에 시사점을 제공하는데 있다. [그림 Ⅲ-1]는 이러한 목적을 달성하기 위한 연구의 각 단계별 내용과 방법을 요약하고 있다.



[그림 Ⅲ-1] 연구설계

이 연구는 크게 경력성공 준거를 구명하는 단계와 조사를 통해 모형을 검증하고, 경력성공에 대한 인식 수준과 그에 따른 특성을 구명하는 단계로 구분된다. 이 연구에서는 경력성공 준거의 구명을 위해 선행연구를 바탕으로 연구자가 구안한 경력성공 준거에 대한 타당도를 검토하였다. 이는 HRD 분야 학계 전문가와 경력개발 및 경력상담 분야 실무 전문가를 대상으로 수행되었으며, 내용타당도 설문지를 통해 수집된 피드백 사항을 반영하고 수정하였다. 이후 예비조사를 통해 연구에 포함된 측정도구의 타당도와 신뢰도를 검토하였고, 본조사를 통해 연구에 필요한 자료를 수집하고 분석하였다.

본조사를 통해 경력성공 준거별 중요도 인식과 성취도 인식의 수준을 확인하였고, 경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 따라 인구통계 특성, 경력 특성, 직무 및 조직 특성이 어떻게 다르게 나타나는지 분석하였다. 구체적으로 이러한 관련 특성변인에는 성별, 세대, 결혼여부, 최종학력, 재직기간, 고용형태, 경력단계, 이직경험, 직급, 연봉수준, 세부직무, 기업규모, 산업군 변인이 포함되었다. 마지막으로 경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식 수준이 어떻게 나타나는지 분석하였다.

2. 연구대상

이 연구의 모집단은 우리나라의 사무직 근로자 전체이다. 2014년 2월 기준 고용노동통계에 따르면, 우리나라 전체 산업에 종사하는 근로자 수는 10,906,265명이다. 그러나 사무직 근로자의 전체 목록에 체계적으로 접근할 수 있는 방법은 제한되어 있기 때문에, 이 연구에서는 목표 모집단(Target Population)을 선정하여 표집하되 비확률표집방법 중 유의표집 방법을 활용하여 표집하고자 하였다. 이 연구에서는 목표 모집단을 한국거래소의 유가증권시장, 코스닥시장, 코넥스 시장에 상장된 법인의 사무직 근로자로 설정하였다. 한국거래소는 기업공시채널 정보 사이트인 KINO(<http://kind.krx.co.kr/>)를 제공하고 있으며, 상장법인목록과 공시정보 등을 제공하고 있어 연구의 대상이 되는 사무직 근로자가 속한 기업에 대한 정보접근이 용이하다는 장점이 있다. 또한 대기업 뿐 아니라 중견기업, 중소기업, 벤처기업 등 다양한 규모의 기업들이 상장되어 있으므로 이 연구의 목적에 맞는 표집이 가능할 것이라고 판단하였다.

한편 전체 산업의 사무직 근로자 비율을 고려하여 표집이 이루어져야 하나 효율적인 표집을 위하여 모집단 전체 산업인 21개 산업 중 근로자 수를 기준으로 전체 근로자의 81.5%를 차지하고 있는 상위 10개 산업군으로 제한하여 표집하고자 하였다(<표 III-1> 참조). 그러나 보건업 및 사회복지서비스업은 대부분 비영리법인으로 거래소에 상장되지 않아 기업목록을 확보할 수 없었으므로 이를 표집에서 제외하였다. 따라서 제조업, 교육 서비스업, 건설업, 도매 및 소매업, 사업시설관리 및 사업지원 서비스업, 전문/과학 및 기술서비스업, 운수업, 금융 및 보험업, 출판/영상/방송통신 및 정보서비스업의 9개 업종을 연구대상에 포함하였다.

한편 유의표집은 모집단의 수와 분포의 파악이 어려울 때 주로 택하게 되는 전략으로 모집단의 대표성을 확보하기 위해 가급적 많은 수를 표집하는 것이 바람직하다. 특히 유의표집은 신뢰도에 따른 적절한 표본 크기에 대한 통계적인 규칙이 제시되지 않고, 일반화를 위해 더 큰 표본이 필요하다는 정도의 지침이 제시되고 있다. 연구결과의 일반화는 일반적으로 모집단의 수에 상관없이 표본 집단의 절대 수에 기인하는데, Krejcie와 Morgan(1970)이 제시한 모집단 규모별 필요한 표집 수를 살펴보면 모집단이 25만 명이 넘을 경우에는 95% 신뢰 수준에서 384명 이상으로 나타나고 있다. 따라서 이 연구에서도 최소 400명 이상을 표집하는 것이 바람직하다고 할 수 있다.

이 연구에서는 이와 같은 논의를 바탕으로 무응답이나 불성실 응답자를 고려하여 전체 720부의 설문지를 배포하도록 설계하였다. 표집은 상장법인 목록을

활용하여 산업별 근로자수와 그 비율을 고려하여 각 산업별 기업단위로 표집하였다(<표 Ⅲ-2> 참고).

<표 Ⅲ-1> 산업별 근로자수 및 비율

산업군	근로자 수(명)	비율(%)
제조업	3,000,404	27.51
교육 서비스업	1,120,853	10.28
건설업	921,534	8.45
보건업 및 사회복지 서비스업	919,222	8.43
도매 및 소매업	894,812	8.20
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	827,928	7.59
전문, 과학 및 기술 서비스업	648,052	5.94
운수업	557,985	5.12
금융 및 보험업	470,351	4.31
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	449,855	4.12
숙박 및 음식점업	299,942	2.75
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	273,438	2.51
부동산업 및 임대업	236,321	2.17
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	145,523	1.33
전기, 가스, 증기 및 수도사업	64,808	0.59
하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	63,839	0.59
광업	11,400	0.10
계	10,906,265	100

출처: 고용노동통계(<http://laborstat.molab.go.kr/>) 직종·산업별 근로자수 및 근로시간

<표 Ⅲ-2> 산업별 표집기업 및 표본 수

산업군	환산비율(%)*	기업 수(개)	표본 수(명)
제조업	33.74	15	300
교육 서비스업	12.61	4	80
건설업	10.36	3	60
도매 및 소매업	10.06	3	60
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	9.31	3	60
전문, 과학 및 기술 서비스업	7.29	2	40
운수업	6.28	2	40
금융 및 보험업	5.29	2	40
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	5.06	2	40
계	100	36	720

*환산비율: 9개 업종의 전체 근로자 수를 100으로 했을 때 해당 산업군의 근로자의 비율

3. 조사도구

이 연구에서는 연구목적을 달성하기 위한 조사도구로 설문지를 사용하였다. 설문지는 경력성공 준거별 중요도 및 성취도 인식, 인구통계 특성, 경력 특성, 직무 및 조직 특성 등 관련 특성변인을 측정하는 부분으로 구성되었다. 이 중에서 경력성공 준거에 대한 측정도구는 연구자가 개발하였으며 인구통계 특성, 경력 특성, 직무 및 조직 특성의 변인 들은 선행연구를 바탕으로 문항을 구성하였다.

<표 Ⅲ-3> 조사도구의 구성

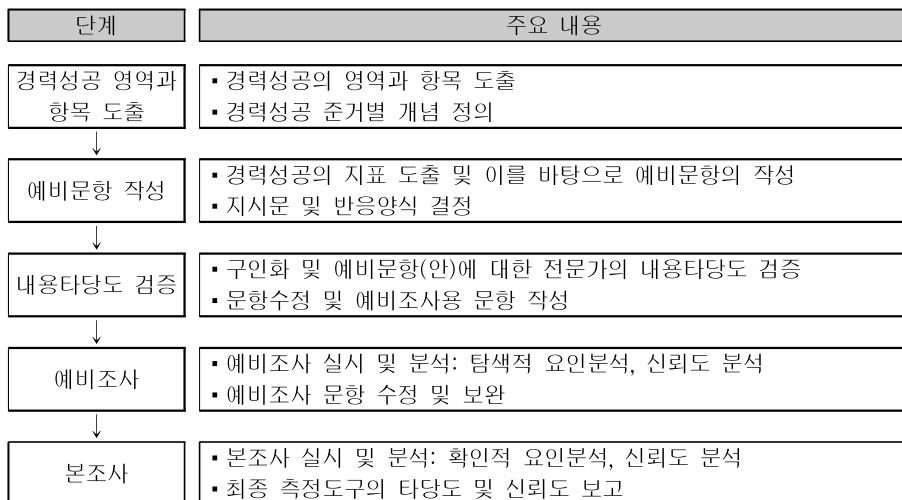
구분			문항번호	문항수
경력성공 준거에 대한 인식	외적 성취	보상	I.1- I.4	4
		지위	I.5- I.9	5
		권한	I.10- I.14	5
	내적 성취	전문성	I.15- I.19	5
		자아실현	I.20- I.23	4
		안정	I.24- I.27	4
	내적 정서	도전	I.28- I.31	4
		즐거움	I.32- I.36	5
		균형	I.37- I.41	5
	외적 정서	인정	I.42- I.45	4
		원만함	I.46- I.50	5
		기여	I.51- I.55	5
관련 특성변인	인구통계 특성		V.1- V.5	4
	경력 특성		III.1, V.8- V.15	6
	직무 및 조직 특성		V.16- V.18	3
문항 계				68

이 연구에서 사용된 조사 도구는 이 연구의 대상인 기업의 사무직 근로자를 대상으로 예비조사(pilot test)를 실시하여 타당도와 신뢰도를 확보한 후 본조사에 활용하였으며, 예비조사는 서베이몽키 (<http://ko.surveymonkey.com/>)에서 제공하는 온라인 설문조사 서비스를 활용하여 실시하였다. 연구자가 접근이 가능한 기업근로자를 임의 표집하여 2015년 4월 10일부터 4월 16일까지 7일간 설문을 진행하였으며, 기업의 업종을 고려하여 전체 20개 기업에 협력자를 섭외하여 5부-10부씩 설문을 요청하였다. 온라인 설문조사에 참여할 수 있는 URL 링크와 기본적인 안내사항을 이메일이나 모바일 메시지를 통해 협력자에게 전달하고, 사내 보안 정책 등으로 URL 링크에 접근이 어려운 경우 협력자에게 설문 조사지를 직접 전달하였으며, 온라인 설문조사에 대한 참여를 독려하기 위하여 설문 참가자

전원에게 인센티브를 지급하였다. 이러한 과정을 통해 전체 203명의 응답자가 설문조사에 응답하였고, 이 중 응답을 완료하지 않았거나 불성실하게 응답한 자료를 제외하고 160명의 응답 자료가 예비조사 분석에 활용되었다(유효응답률 78.8%). 예비조사를 통해 문항 제거 및 수정 과정을 거쳐 최종 설문도구를 제작하였다. 최종 조사도구의 구성은 <표 Ⅲ-3>과 같다.

가. 경력성공 준거에 대한 중요도 및 성취도 인식 측정도구

경력성공 준거에 대한 중요도 및 성취도 인식 측정도구는 경력성공 준거를 제시한 질적·양적 연구를 바탕으로 연구자가 구안한 준거 틀에 기반하여 개발하고자 하였다. 경력성공에 대한 인식 측정도구를 개발하기 위한 절차는 [그림 Ⅲ-2]와 같다.



[그림 Ⅲ-2] 경력성공 준거에 대한 인식 측정도구의 개발 절차

1) 경력성공 항목 도출

이 연구에서는 경력성공 준거를 구명한 양적·질적 선행연구에서 제시하고 있는 경력성공 준거를 수집하고, 이를 유목화하는 과정을 통해 전체 12개의 경력성공 준거 항목을 도출하였다. 12개 준거 항목은 각각 보상, 지위, 권한, 전문성, 자아실현, 도전, 안정, 즐거움, 균형, 인정, 관계, 공헌으로 도출되었다.

구체적으로 경력성공의 개념을 ‘개인이 자신의 경력을 펼쳐나가는 동안 특정 시점에서 자신에게 의미있는 성공의 준거를 바탕으로 갖게 되는 경력과 관련된 결과물에 대한 평가’로 정의하였고, 이러한 경력성공은 다시 ‘개인의 경력이 전개되는 특정 조직과 사회(external world)맥락에서의 구체적인 경력 관련 결과에 대한 지각’을 의미하는 ‘조직적·성취’ 영역, ‘개인의 내적 자아(self)의 관점에서 구체적인 경력 관련 결과에 대한 지각’을 의미하는 ‘개인적·성취’ 영역, ‘개인의 내적 자아(self)의 관점에서 경력의 성취 과정 또는 결과에서의 느낌과 감정’을 의미하는 ‘개인적·정서’ 영역, 마지막으로 ‘개인의 경력이 전개되는 특정 조직과 사회(external world)맥락에서 경력 결과에 대한 주관적 감정과 평가’를 의미하는 ‘조직적·정서’ 영역으로 구분하였다.

한편 ‘조직적·성취’ 영역은 보상, 지위, 권한으로 ‘개인적·성취’ 영역은 전문성, 자아실현, 도전성으로 ‘개인적·정서’ 영역은 안정성, 즐거움, 균형으로 ‘조직적·정서’영역은 인정, 관계, 공헌으로 구분되었다. 경력성공의 영역과 항목에 대한 정의는 <표 Ⅲ-4>와 같다.

<표 Ⅲ-4> 경력성공 준거별 정의 (초안)

구분		정의
조직적·성취 영역 (organizational achievement)		개인의 경력이 전개되는 특정 조직과 사회(external world) 맥락에서의 구체적인 경력 관련 결과에 대한 지각
항목	보상 (reward)	일을 통해 높은 수준의 물질적 보상을 받으며 재정적인 여유를 얻는 것
	지위 (status)	승진을 경험하여 조직과 사회에서 위계적 지위를 획득하는 것
	권한 (authority)	조직 내 영향력을 행사할 수 있는 충분한 권한과 책임을 갖는 것
개인적·성취 영역 (personal achievement)		개인의 내적 자아(self)의 관점에서 구체적인 경력 관련 결과에 대한 지각
항목	전문성 (expertise)	지속적인 학습과 경험을 통해 자신의 분야에서 최고 수준의 역량을 보유하는 것
	자아실현 (self-fulfillment)	스스로 설정한 경력목표를 성취하여 정체성을 발현하는 것
	도전 (challenge)	새롭고 혁신적인 방식으로 일하며 지속적으로 도전적인 일에 몰입하는 것

(표 계속)

<표 Ⅲ-4> 경력성공 준거별 정의 (초안)

구분		정의
개인적·정서 영역 (personal affect)		개인의 내적 자아(self)의 관점에서 경력 결과에 대한 느낌과 감정
항목	안정 (security)	직업, 직무, 조직의 안정성을 바탕으로 안정적이고 꾸준한 수입을 유지하여 안정감을 느끼는 것
	즐거움 (enjoyment)	좋아하고 가치있게 느끼는 일을 하며 일을 통해 만족과 행복감을 느끼는 것
	균형 (balance)	일과 개인적 삶을 함께 영위하여 균형감을 경험하는 것
조직적·정서 영역 (organizational affect)		개인의 경력이 전개되는 특정 조직과 사회(external world) 맥락에서 경력 결과에 대한 느낌과 감정
항목	인정 (recognition)	개인의 업적과 능력에 대해 동료, 상사, 조직으로부터 긍정적으로 인식되는 것
	관계 (relation)	일을 통해 형성한 인간관계(동료, 상사, 고객 등)를 긍정적으로 유지하는 것
	공헌 (contribution)	일을 통해 타인, 조직 및 지역사회의 발전에 기여하는 것

2) 예비문항 작성

예비문항의 작성을 위해서는 측정의 대상이 되는 하위개념별로 몇 개의 문항을 작성할 것인지가 먼저 논의되어야 하는데 일반적으로 최종 검사에서 하위영역별로 3-15개 정도의 문항을 구성할 것을 권고하고 있으므로(Croker & Algina, 1986; Walsh & Betz, 1995), 이를 고려하여 항목별로 5개의 예비문항을 작성하고자 하였다.

경력성공에 대한 인식을 측정하기 위한 예비문항은 선행연구를 통해 구안한 경력성공 준거 틀이 활용되었다. 경력성공 준거 틀의 구안은 반복적 비교분석법(constant comparison method)의 절차에 따라 도출되었다. 반복적 비교분석법은 Glaser와 Strauss(1967)가 개발한 근거이론에서 한 현상을 설명하는 이론을 개발하기 위한 질적 자료의 분석법으로 개발되었으나, 이론의 개발을 목적으로 하지 않으면서도 질적 자료를 분석할 때 반복적 비교분석법의 과정을 따르는 경우가 있다(Ezzy, 2002). 유기웅과 그의 동료들(2012)은 반복적 비교분석법의 과정을 ‘개방 코딩’, ‘범주화’, ‘범주 확인’으로 설명하였다. 개방 코딩은 수집된 자료의 특성이 무엇인지를 분석하고 이를 이해하는 작업이다. 즉, 분류의 기준을 선정하는 작업으로 설명할 수 있다. 이러한 분류 기준에 따라 자료를 분류하는 작업이 ‘범주화’에 해당한다. ‘범주 확인’은 개방 코딩과 범주화

절차를 거쳐 분류된 자료들이 잘못 분류되지는 않았는지 다시 한 번 확인하는 절차를 의미한다. 이 연구에서는 선행연구에서 경력성공 준거로 제시한 자료들을 개방코딩-범주화-범주 확인의 절차를 통해 유목화 하였다.

또한 마지막 범주 확인의 과정에서 HRD 분야 박사수료자 1인과 HRD 분야 박사학위 취득자 1인의 검토를 받아 범주화 과정에 문제는 없는지와 최종적으로 도출된 범주들이 타당한 지를 확인하였다. 이러한 과정을 거쳐 도출된 경력성공 준거의 항목별 예비문항은 <표 III-5>과 같다.

<표 III-5> 경력성공 준거에 대한 인식 측정을 위한 예비문항

영역	항목	지표
조직적 성취	보상	일을 통해 만족할만한 수입을 얻는다 일하는 가치만큼 충분한 보상을 받는다 급여 외 보너스, 복지 등 부가혜택을 누린다 일을 통해 충분한 물질적인 보상을 얻는다 일을 통해 번 수입으로 재정적 여유를 누린다
	지위	조직 내에서 승진을 경험한다 승진기회가 제공되는 일을 한다 조직 내에서 높은 지위에 도달한다 조직에서 계속해서 더 높은 단계로 이동한다 일을 통해 사회적 지위를 획득한다
	권한	직무에 대한 충분한 책임을 가진다 조직 내 영향력을 행사할 수 있는 책임을 가진다 조직 내 의사결정 권한이 주어진다 조직 내 충분한 책임과 권한을 가진다 조직 내 사람들에게 영향을 미치고 통제하는 권한을 가진다
개인적 성취	전문성	직무에 관련된 새로운 스킬을 지속적으로 학습한다 자신의 분야에서 최고 수준의 역량을 보유한다 자신의 분야에서 권위자가 된다 높은 업무수행 능력과 기술을 가진다 전문가가 되기 위해 지식과 기술을 지속적으로 축적한다
	자아실현	개인의 경력목표를 성취한다 경력을 통해 삶의 목적을 달성한다 일과 성취를 통해 자신을 표현한다 일을 통해 잠재력을 개발한다 자신의 경력을 통해 정체성을 실현한다
	도전	새롭고 혁신적인 방법으로 일한다 도전적인 직무를 수행한다 도전적인 일에 지속적으로 몰입한다 문제해결 기회가 많은 일을 수행한다 새로운 방식으로 일할 기회를 가진다

(표 계속)

<표 Ⅲ-5> 경력성공 준거에 대한 인식 측정을 위한 예비문항

영역	항목	지표
개인적 정서	안정성	일에서 안정적인 수입을 갖는다 안정적인 직업을 갖는다 직장에서의 고용이 보장된다 꾸준한 수입을 얻는 일을 한다 일을 통해 안정적인 생활을 영위한다
	즐거움	일을 통해 즐거움과 행복을 느낀다 자신이 좋아하는 일을 한다 자신의 일을 가치있게 생각한다 자신의 직무에 만족한다 흥미있고 즐거운 직무를 수행한다
	균형	성공적인 일과 가정생활을 함께 영위한다 일과 개인적 삶에서 행복감을 느낀다 경력을 유지하면서 화목한 가정을 이룬다 경력을 유지하면서 건강도 함께 유지한다 경력기간 동안 개인의 삶을 즐긴다
조직적 정서	인정	직무수행에 대해 긍정적인 피드백을 받는다 동료와 상사로부터 인정받는다 조직 내에서 역량을 인정받는다 개인의 성취에 대해 조직으로부터 인정받는다 개인의 업적에 대해 직무 분야 전문가에게 인정받는다
	관계	좋아하는 동료와 함께 일한다 동료들로부터 존경을 받는다 일에서 성공적인 대인관계를 유지한다 좋은 상사와 함께 일한다 일에서 어려움을 겪을 때 도움을 구할 동료들이 있다
	공헌	직무수행을 통해 조직의 성공에 기여한다 조직 내 문제를 해결하는 데 기여한다 일을 통해 지역사회에 기여한다 다른 사람들의 발전에 도움을 준다 다른 사람들에게 긍정적인 영향을 미친다

3) 내용타당도 및 안면타당도 검토

이 연구에서는 선행 연구결과의 고찰을 토대로 우리나라 사무직 근로자의 경력성공에 대한 인식을 측정하는 도구를 고안하였으나 우리나라 기업근로자의 경력성공 준거에 대한 선행 연구가 부족하다는 점을 고려하여 전문가 패널을 통한 내용타당도 검사를 실시하였다. 내용타당도 검토를 위한 전문가 패널의 선정은 조사결과의 신뢰성 확보를 위해 매우 중요한 과정이므로 이 연구에서는 전문가들의

대표성, 적절성, 전문적 지식과 능력, 참여의 성실성 등을 고려하였다.

첫 번째 HRD 분야 학계 전문가의 경우 HRD 관련 박사학위 소지자로 경력개발 및 경력상담 분야 관련 연구 경력을 갖고 있으며 현재 대학이나 연구기관에 근무하는 자로 한정하였다. 또한 기업 경력개발 관련하여 연구논문을 발표하거나 관련 강의를 수행한 경험이 있는지도 함께 검토하였다. 두 번째 전문가 패널은 기업 경력개발 및 개인 경력상담 분야의 전문가로서 HRD나 상담 분야의 석사학위 이상 소지자로 관련 실무 분야에서 경력 10년 이상 보유한 자로 한정하였다(<표 III-6> 참조). 이러한 전문가 선정 기준을 바탕으로 내용타당도 검증에 참여할 전문가 패널의 선정 결과를 제시하면 <표 III-7>과 같다.

<표 III-6> 전문가 패널 선정기준

전문가 패널	선정기준
HRD 분야 학계 전문가	<ul style="list-style-type: none"> • HRD 관련 박사학위 소지자 • 관련 연구 경력자로 현재 대학 또는 연구기관 근무 • 기업 경력개발 관련 연구논문 발표 또는 관련 분야 강의 경력 보유자
기업 경력개발 및 개인 경력상담 분야 전문가	<ul style="list-style-type: none"> • 관련 학문분야(HRD 및 상담) 석사학위 이상 소지자 • 관련된 실무 분야에서 경력 10년 이상 보유자 (단, 박사학위 소지자의 경우 경력 5년 이상 보유자)

<표 III-7> 내용타당도 검토를 위한 전문가 집단별 패널 선정

구분	소속	경력	학력
경력개발 및 경력상담 분야 전문가	1 케이티	17년	상담심리학 박사 수료
	2 한국표준협회	15년	교육학 박사
	3 포스코 인재개발원	14년	교육학 박사
	4 현대경제연구원	15년	교육학 박사
	5 씨제이 대한통운	12년	교육공학 박사
	6 인덕대학교 경력개발센터	18년	물리학 박사
	7 한외컨설팅	10년	교육학 박사
	8 진로와 소명 연구소	15년	상담심리학 석사
	9 현대인재개발원	15년	교육학 박사
HRD 분야 학계 전문가	1 인천대학교 창의인재개발학과	15년	교육학 박사
	2 중앙대학교 교육학과	12년	평생교육학 박사
	3 순천대학교 평생교육학부	18년	교육학 박사
	4 광운대학교 산업심리학과	20년	심리학 박사
	5 연세대학교 교육학과	20년	교육학 박사
	6 한국기술교육대학교 인력개발학과	17년	교육학 박사
	7 이화여자대학교 국제사무학과	14년	교육학 박사
	8 한국직업능력개발원	8년	교육학 박사
	9 한국고용정보원	8년	교육학 박사

경력성공 준거에 대한 인식을 측정하기 위한 4개 영역, 12개 항목, 60개 문항에 대한 내용타당도 검증은 2015년 3월 23일부터 4월 5일까지 2주간 실시하였다. 내용타당도 검증을 위한 조사지는 방문 또는 이메일을 통해 전달하였고 이메일을 통해 전달한 경우 추후 전화통화를 통해 세부 내용에 대한 의견을 추가로 수렴하였다. 조사지에는 경력성공 준거 틀을 토대로 구조화된 설문 문항을 제시하고, 패널들로 하여금 영역, 항목, 문항의 구분 및 내용에 대한 타당도 점수를 기입하고(‘전혀 타당하지 않음’ 1점, ‘별로 타당하지 않음’ 2점, ‘보통’ 3점, ‘약간 타당함’ 4점, ‘매우 타당함’ 5점), 추가적으로 의견을 기술할 수 있도록 하였다([부록 1] 참고).

주요한 의견으로는 첫째, 조직적 성취의 경우 원래 의미가 ‘조직 맥락에서의 성취’인 반면에 조직이 이루어 낸 성취로 오해의 소지가 있다는 점이 지목되었고, 둘째, 전체적으로 항목의 구분은 타당하나 일부 항목의 명칭은 그 성격이 중립적이거나(예. 관계) 항목 정의를 잘 드러내지 않아(예. 공헌) 수정이 필요하다는 의견이 제기되었다. 셋째, 도전성의 경우 개인이 경력과 관련하여 느끼는 감정에 보다 부합하므로 오히려 개인적 정서 영역으로 볼 수 있으며, 안정성의 경우 안정적인 수입을 얻을 수 있는 경력의 성취로 볼 수 있으므로 개인적 성취 영역에 속할 수 있다는 의견이 제기되었다. 타당도 검토 결과에 따른 전문가의 의견과 측정도구의 수정과정은 [부록 2]에 상세히 기술하였다.

내용타당도 검토를 통해 1차 수정된 문항을 HRD 박사학위 소지자 3인에게 안면타당도 요청을 하여 재확인하였다. 안면타당도 검토는 사무직 근로자들이 해당 문항을 이해하는데 어려움이 없는지에 대한 검토를 중심으로 이루어졌으며 보다 구체적인 설명 추가, 모호한 표현의 수정 등에 대한 의견이 제기되었다. 이를 통해 용어와 서술 방식 등이 추가로 수정되었다. 내용타당도 검토 및 안면타당도 검토를 바탕으로 최종적으로 수정된 영역, 항목, 문항은 <표 III-8>, <표 III-9>와 같다.

<표 III-8> 경력성공 준거의 정의(영역 및 항목)

구분		정의
항목	외적 성취 (external achievement)	개인의 직업 활동이 전개되는 특정 조직과 사회 등 외부적 맥락에서의 구체적인 경력 관련 결과에 대한 인지
	보상 (reward)	조직에서 만족할 만한 수준의 연봉, 부가혜택(fringe benefits) 등 물질적 대가를 받는 것
	지위 (status)	조직에서 만족할 만한 수준의 직위를 획득하는 것
	권한 (authority)	조직 내 영향력을 행사할 수 있는 합법적 권한을 갖는 것

(표 계속)

<표 Ⅲ-8> 경력성공 준거의 정의(영역 및 항목)

구분		정의
내적 성취 (internal achievement)		개인의 직업 정체성 관점에서 구체적인 경력 관련 결과에 대한 인지
항목	전문성 (expertise)	지속적인 학습과 경험을 축적하여 직무 분야에서 최고 수준의 역량을 발휘하는 것
	자아실현 (self-realization)	개인의 가능성과 잠재력을 발휘하여 개인의 경력 정체성을 확립하는 것
	안정 (security)	직업, 직무, 조직의 안전성을 바탕으로 안정적인 경력을 유지하는 것
내적 정서 (internal affect)		개인의 직업 정체성 관점에서 직업적 성취나 발전에 대한 주관적 느낌과 감정
항목	도전 (challenge)	지속적으로 새로운 분야를 탐색하여 새롭고 혁신적인 방식으로 일하는 것
	즐거움 (enjoyment)	좋아하고 가치있게 느끼는 일을 하며 일을 통해 만족과 행복감을 느끼는 것
	균형 (balance)	일과 개인적 삶을 함께 조화롭게 영위하는 것
외적 정서 (external affect)		개인의 직업 활동이 전개되는 특정 조직과 사회 등 외부적 맥락에서의 직업적 성취나 발전에 대한 주관적 느낌과 감정
항목	인정 (recognition)	개인의 업적과 역량에 대해 동료, 상사, 조직으로부터 긍정적으로 인식된다고 느끼는 것
	원만함 (amicability)	일을 통해 형성한 동료, 상사, 고객 등의 인간관계를 긍정적으로 유지하는 것
	기여 (contribution)	일을 통해 동료와 조직의 발전에 이바지하는 것

<표 Ⅲ-9> 경력성공 준거에 대한 인식 측정 문항에 대한 내용타당도 검토

항목	문항 수정 결과
보상 (reward)	1. 일을 통해 만족할 만한 급여(연봉)와 보너스를 받는다 2. 일하는 가치만큼 충분한 물질적인 보상을 받는다 3. 만족할 만한 수준의 복지 혜택을 받는다 4. 동료보다 높은 수준의 급여(연봉)를 받는다 5. 일한 만큼 공정한 보상을 받는다
지위 (rank)	1. 조직 내에서 적절한 시기에 승진한다 2. 조직 내에서 동료보다 빠르게 승진한다 3. 조직 내에서 동료보다 높은 지위에 도달한다 4. 조직 내에서 현재보다 더 높은 지위로 이동한다 5. 더 높은 지위를 제공하는 조직으로 이동한다

(표 계속)

<표 Ⅲ-9> 경력성공 준거에 대한 인식 측정 문항에 대한 내용타당도 검토

항목	문항 수정 결과
권한 (authority)	1. 조직 내 합법적인 권한을 갖는다 2. 조직 내 영향력을 행사할 수 있는 권한이 있다 3. 조직 내 중요한 의사결정 권한이 주어진다 4. 조직에서 핵심적인 의사결정을 담당한다 5. 조직 내 사람들에게 영향을 미치고 통제한다
전문성 (expertise)	1. 직무와 관련된 전문능력을 발휘할 수 있는 기회를 갖는다 2. 자신의 분야에서 경쟁력 있는 역량을 보유한다 3. 자신의 분야에서 전문가가 된다 4. 자신의 분야에서 탁월한 업무수행 능력을 발휘한다 5. 전문성을 높이기 위해 지식과 기술을 지속적으로 축적한다
자아실현 (self-realization)	1. 자신이 설정한 경력목표를 달성한다 2. 직업활동을 통해 삶의 목적을 달성한다 3. 일을 통해 자신을 표현한다 4. 일을 통해 잠재력을 개발한다 5. 경력개발을 통해 자신의 정체성을 확립한다
안정 (security)	1. 경력기간 동안 안정적인 수입을 갖는다 2. 직무내용이 잘 변화하지 않는 안정적인 직무를 수행한다 3. 직장에서 정년까지 고용이 보장된다 4. 필요한 지출을 충당할 수 있는 최소한의 수입을 유지한다 5. 일을 통해 안정적인 생활을 영위한다
도전 (challenge)	1. 새롭고 혁신적인 방법으로 일한다 2. 다수의 프로젝트나 서비스 및 기술 개발 등 광범위한 업무를 수행한다 3. 지속적으로 새로운 분야에 도전한다 4. 문제해결을 위해 기존 방식과 다른 새로운 접근을 취한다 5. 정기적으로 부서나 회사를 대표하는 공식적인 자리에 선다
즐거움 (enjoyment)	1. 일을 통해 행복감을 느낀다 2. 자신이 좋아하는 일을 한다 3. 자신의 일을 가치있게 생각한다 4. 자신의 직무에 만족한다 5. 흥미를 갖고 있는 직무를 수행한다
균형 (balance)	1. 일과 가정생활을 조화롭게 유지한다 2. 일 뿐만 아니라 개인적인 삶에서도 행복감을 느낀다 3. 자기개발에 충분한 시간을 투자한다 4. 일을 하면서 건강도 함께 유지한다 5. 일을 하면서 여가, 취미활동 등 개인적 삶을 즐긴다
인정 (recognition)	1. 상사에게 직무수행에 대한 긍정적인 피드백을 받는다 2. 함께 일하는 동료에게 자신의 역량을 인정받는다 3. 조직 내·외의 관련 전문가에게 자신의 역량을 인정받는다 4. 조직 내 후배들에게 롤모델이 된다 5. 자신의 경력에 대해 조직 내·외의 관련 전문가에게 인정받는다

(표 계속)

<표 Ⅲ-9> 경력성공 준거에 대한 인식 측정 문항에 대한 내용타당도 검토

항목	문항 수정 결과
원만함 (amicability)	1. 동료들과 좋은 관계를 유지하며 일한다 2. 조직 내 동료들에게 호감을 얻는다 3. 일을 통해 형성한 인간관계를 원만하게 유지한다 4. 자신을 지원하고 이끌어주는 상사와 함께 일한다 5. 업무수행 과정에서 어려움을 겪을 때 도움을 구할 동료들이 있다
기여 (contribution)	1. 업무수행을 통해 조직의 성공에 기여한다 2. 조직 내 문제를 해결하는 데 기여한다 3. 자신의 일을 통해 사회에 기여한다 4. 자신의 일을 통해 조직 내 동료들의 발전에 도움을 준다 5. 자신의 일을 통해 타인에게 긍정적인 영향을 미친다

4) 예비조사

경력성공 준거별 중요도 측정도구의 타당도와 신뢰도를 검증하고 본조사용 설문도구를 확정하기 위해 예비조사를 통해 문항분석과 요인분석을 실시하였다. 이를 위해 내적 일치도 계수, 문항-총척도 점수 간 상관, 탐색적 및 확인적 요인분석을 실시하였으며, 경력성공에 대한 인식은 중요도 인식과 성취도 인식으로 각각 구분하여 분석하였다.

먼저 경력성공의 중요도 인식의 신뢰도 분석 결과 문항 전체의 내적일치도 계수는 .962로 매우 높게 나타났으며, 연구에 활용하기에 양호한 것으로 나타났다. 경력성공 항목별로는 .763-.903의 범위로 마찬가지로 양호한 것으로 나타났다. 한편 도전 35번 문항(문항-척도 간 상관 .592), 자아실현 21번 문항(문항-척도 간 상관 .590), 권한 11번 문항(문항-척도 간 상관 .560), 지위 6번 문항(문항-척도 간 상관 .565) 제거 시 신뢰도가 증가하였으나 증가의 폭이 미미하였으므로 타당도 검토 결과를 고려하여 문항 삭제 여부를 판단하고자 하였다([부록 4-1] 참조).

경력성공 중요도 인식 측정도구의 타당도를 확인하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시한 결과 12개의 구인이 추출되었으며, 구인별 요인적재량은 보상 .341-.769, 지위 .494-.859, 권한 .489-.834, 전문성 .543-.845, 자아실현 .276-.773, 안정 .322-.616, 도전 .437-.798, 즐거움 .500-.714, 균형 .709-.748, 인정 .257-.602, 원만함 .331-.751, 기여 .537-.967로 보상, 자아실현, 안정, 인정 구인의 경우 요인적재량이 낮은 문항이 나타났다([부록 4-2] 참조).

탐색적 요인분석을 통해 경력성공 중요도 인식의 각 항목별 구인이 명확하게 구분되지 않아 확인적 요인분석을 실시하였다. 확인적 요인분석 실시 결과 모형

적합도($\chi^2=1.957$ (df=1644, p=.000), RMR=.055, RMSEA=.078, TLI=.754, CFI=.771, PRATIO=.929)가 대부분 적합하거나 양호하였으며, 모든 문항이 각 경력성공 항목별 구인에 유의미하게 적재되는 것으로 나타났다. 경력성공 항목별 요인적재량(표준화 회귀계수)은 안정의 27번 문항을 제외하고 Bagozzi와 Yi(1991)가 제시한 기준에 부합하는 것으로 나타나 전반적으로 수렴타당도를 지닌 것으로 판단할 수 있다. 한편 개념신뢰도(C.R.: construct reliability)와 평균분산추출지수(AVE: average variance extracted)을 확인한 결과 개념신뢰도는 .756-.907로 기준에 부합하였으나 보상과 안정의 경우 .435와 .395로 기준에 미달하는 것으로 나타나 문항에 대한 검토가 요구되었다([부록 4-3] 참조).

다음으로 경력성공 성취도 인식의 신뢰도 분석 결과 전체 문항의 신뢰도는 .969로 매우 높은 수준으로 나타나 분석에 적합한 것으로 판단하였다. 경력성공의 항목별 신뢰도는 .758-.930의 범위로 마찬가지로 양호한 것으로 나타났다. 한편 지위 10번 문항(문항-척도 간 상관 .593), 안정성 28번 문항(문항-척도 간 상관 .451), 도전 35번 문항(문항-척도 간 상관 .505), 원만함 54번 문항(문항-척도 간 상관 .591)의 제거 시 신뢰도가 증가하였으나 증가의 폭이 미미하였으므로 타당도 검토 결과를 고려하여 문항 삭제 여부를 판단하고자 하였다.

경력성공 성취도 인식 측정도구의 타당도를 확인하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시한 결과 12개의 구인이 추출되었다. 그러나 자아실현과 즐거움이 하나의 구인으로 추출되는 것으로 나타났으며 12번째 구인은 모든 문항에서 .4 이상의 요인적재량이 나타나지 않아 의미가 없는 구인으로 나타났다. 구인별 요인적재량은 보상 .394-.745, 지위 .490-.771, 권한 .555-.804, 전문성 .466-.767, 자아실현 .513-.632, 안정 .344-.745, 도전 .280-.765, 즐거움 .597-.748, 균형 .398-.807, 인정 .359-.777, 원만함 .480-.788, 기여 .296-.634로 보상, 안정, 도전, 균형, 인정, 기여 구인의 경우 요인적재량이 낮은 문항이 나타났다([부록 4-6] 참조).

탐색적 요인분석을 통해 경력성공 성취도 인식의 각 항목별 구인이 명확하게 구분되지 않아 확인적 요인분석을 실시하였다. 확인적 요인분석 실시 결과 모형 적합도($\chi^2=1.984$ (df=1644, p=.000), RMR=.067, RMSEA=.079, TLI=.782, CFI=.798, PRATIO=.929)가 대부분 적합하거나 양호하였으며, 모든 문항이 각 경력성공 항목별 구인에 유의미하게 적재되는 것으로 나타났다. 경력성공 항목별 요인적재량(표준화 회귀계수)은 안정의 27번, 28번 문항을 제외하고 Bagozzi와 Yi(1991)가 제시한 기준에 부합하는 것으로 나타나 전반적으로 수렴타당도를 지닌 것으로 판단할 수 있다. 한편 개념신뢰도와 평균분산추출지수를 확인한 결과 개념신뢰도는 보상을 제외하고 .7 이상으로 기준에 부합하였고 평균분산추출지수의 경우 안정이 .443으로

기준에 미달하는 것으로 나타나 문항에 대한 검토가 요구되었다([부록 4-7] 참조).

경력성공의 중요도 및 성취도 인식 측정도구의 신뢰도 분석 결과와 탐색적 및 확인적 요인분석 결과를 바탕으로 다음과 같이 문항 수정을 검토하였다. 먼저 보상의 경우 문항 4번과 5번은 전문가 내용타당도 검토 결과 후 신규로 작성되어 추가된 문항이었다. 중요도 측정의 탐색적 요인분석 결과 4번 문항(동료보다 높은 수준의 급여(연봉)를 받는다)은 보상(.368)보다 지위(.570)의 요인적재량이 높게 나타났고 5번 문항(일한 만큼 공정한 보상을 받는다)은 .4 이상 적재된 요인이 하나도 없는 것으로 나타났다. 마찬가지로 성취도 인식의 분석 결과에서도 4번과 5번 문항은 보상보다는 지위의 요인적재량이 높게 나타났음을 알 수 있었다. 동료에 비해 높은 급여를 받는 것은 지위를 추구한 결과로 해석할 수 있으며 공정한 보상은 물질적으로 충분한 보상과는 거리가 있는 개념이므로 이 두 문항을 삭제하고자 하였다. 그러나 본 조사의 항목별 조사도구의 신뢰도와 타당도를 확보하기 위하여 내용타당도 검토 과정에서 유사한 문항으로 삭제되었던 ‘일을 통해 충분한 물질적인 보상을 얻는다’는 문항을 추가하고자 하였다.

자아실현 21번 문항(자신이 설정한 경력목표를 달성한다)의 경우 중요도 측정도구의 탐색적 요인분석에서 자아실현(.276)보다는 전문성(.419)의 요인적재량이 높게 나타났는데 경력목표를 달성하는 것이 일반적으로 전문성을 달성하는 것으로 해석될 수 있다는 것을 고려하여 이를 삭제하고자 하였다. 21번 문항은 성취도의 탐색적 요인분석에서도 전문성의 요인적재량이 더 높은 것을 관찰할 수 있었다. 안정의 경우 문항 27번(직무내용이 잘 변화하지 않는 안정적인 직무를 수행한다)은 전문가 내용타당도 검토 이후 신규로 추가된 문항이었다. 중요도 측정도구의 확인적 요인분석 결과 표준화 적재치가 .365로 나타났고, 성취도 측정도구의 확인적 요인분석 결과 .433으로 기준에 미달하는 것으로 나타났다. 안정성을 측정하는 26번, 29번, 30번 문항은 수입의 안정성을 다루고 있고 28번은 고용의 안정성을 다루고 있어 서로 유사한 반면 직무 내용이 변화하지 않는 정도를 측정하는 28번 문항은 동일한 개념을 측정하는 것으로 볼 수 없는 것으로 판단하여 이를 삭제하였다.

도전 35번 문항(정기적으로 부서나 회사를 대표하는 공식적인 자리에 선다)의 경우 중요도 인식과 성취도 인식의 신뢰도 및 타당도 분석과정에서 모두 문제가 제기되었는데, 이 문항 역시 타당도 검토 이후 새롭게 추가된 바 있다. 특히 중요도 인식의 경우 지위 항목에 대한 요인적재량이 더 높게 나타났으며, 성취도 인식의 경우 권한 항목에 대한 요인적재량이 더 높게 나타났다. 따라서 해당 문항을 삭제하였다. 인정 49번 문항(조직 내 후배들에게 롤모델이 된다)의 경우 중요도 측정도구의 탐색적 요인분석 결과 인정(.264)보다는 기여(.403) 구인의 요인적재량이

높게 나타났는데 롤모델이 되는 것은 다른 사람에게 긍정적인 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있으므로 이를 삭제하였다. 예비조사 분석 결과를 바탕으로 수정된 문항은 <표 Ⅲ-10>과 같다.

<표 Ⅲ-10> 경력성공 인식 측정도구 예비조사 이후 문항 수정사항

항목	문항	수정 전 문항	수정 후 문항
보상	4번	동료보다 높은 수준의 급여(연봉)를 받는다(신규)	문항 삭제
	5번	일한 만큼 공정한 보상을 받는다(신규)	문항 삭제
	신규	-	일을 통해 충분한 물질적 보상을 얻는다(추가)
자아 실현	1번	자신이 설정한 경력목표를 달성한다	문항 삭제
안정	2번	직무내용이 잘 변화하지 않는 안정적인 직무를 수행한다(신규)	문항 삭제
도전	5번	정기적으로 부서나 회사를 대표하는 공식적인 자리에 선다(신규)	문항 삭제
인정	4번	조직 내 후배들에게 롤모델이 된다(신규)	문항 삭제

5) 본조사

최종적으로 개발된 문항을 이용하여 본조사를 실시하였다. 본조사 단계에서는 개발된 문항의 내적일치도 계수, 문항-총척도점수 간 상관, 확인적 요인분석을 실시하여 측정도구의 신뢰도와 타당도를 확보하고자 하였다.

경력성공의 중요도 인식의 신뢰도 분석 결과 문항 전체의 내적일치도 계수는 .961로 높은 신뢰도를 보였다. 경력성공 항목별로는 보상 .852, 지위 .863, 권한 .883, 전문성 .911, 자아실현 .895, 안정 .776, 도전 .862, 즐거움 .904, 균형 .895, 인정 .889, 원만함 .892, 기여 .888이었으며 모두 .7 이상으로 양호한 것으로 나타났다. 문항이 삭제된 경우 내적일치도 계수와 문항-총척도점수 간 상관을 확인한 결과 삭제 후 내적일치도 계수가 높아지는 문항은 없는 것으로 나타났다. 문항-총척도점수 간 상관은 .493-.820으로 모든 문항이 .01 수준에서 유의미한 것으로 나타났다(<표 Ⅲ-11> 참조).

<표 Ⅲ-11> 경력성공 중요도 인식 측정도구의 신뢰도 계수

구분	내적일치도 계수(Cronbach α)	
	예비조사(n=160)	본조사(n=714)
경력성공 준거에 대한 중요도 인식	.962	.961
보상	.763	.852
지위	.869	.863
권한	.898	.883
전문성	.903	.911
자아실현	.892	.895
안정	.739	.776
도전	.870	.862
즐거움	.902	.904
균형	.892	.895
인정	.844	.889
원만함	.854	.892
기여	.855	.888

경력성공 중요도 인식 측정도구의 확인적 요인분석을 실시한 결과 모형적합도가 대부분 적합하였으며($\chi^2=2.723(df=1364, p=.000)$, RMR=.038, RMSEA=.052, TLI=.894, CFI=.903, PRATIO=.919), 모든 문항이 각 구인에 유의미하게 적재되는 것으로 나타났다. 측정변인별 요인적재량(표준화 회귀계수)은 보상 .663-.851, 지위 .525-.898, 권한 .589-.904, 전문성 .715-.873, 자아실현 .749-.864, 안정 .547-.789, 도전 .733-.829, 즐거움 .765-.855, 균형 .757-.829, 인정 .775-.867, 원만함 .703-.868 기여 .723-.812로 Bagozzi와 Yi(1991)가 제시한 기준에 부합하는 것으로 나타나 전반적으로 수렴타당도를 지닌 것으로 판단할 수 있다(<표 Ⅲ-12> 참조).

<표 Ⅲ-12> 경력성공 중요도 인식 측정도구의 확인적 요인분석 결과

측정변인	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	t	개념신뢰도 (C.R.)	분산추출지수 (AVE)
보상						
문항1	1.000	0.740	-	-		
문항2	1.156	0.851	0.057	20.411***	.857	.602
문항3	0.938	0.663	0.059	15.950***		
문항4	1.252	0.835	0.062	20.090***		

(표 계속)

<표 Ⅲ-12> 경력성공 중요도 인식 측정도구의 확인적 요인분석 결과

측정변인	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	t	개념신뢰도 (CR)	분산추출지수 (AVE)
지위						
문항5	1	0.525	—	—		
문항6	1.813	0.857	0.132	13.706***	.867	.575
문항7	1.934	0.898	0.139	13.945***		
문항8	1.643	0.784	0.125	13.168***		
문항9	1.496	0.665	0.124	12.066***		
권한						
문항10	1.000	0.640	—	—		
문항11	1.251	0.816	0.074	16.959***	.888	.615
문항12	1.326	0.873	0.075	17.786***		
문항13	1.388	0.848	0.080	17.439***		
문항14	1.207	0.078	0.078	15.423***		
전문성						
문항15	1.000	0.715	—	—		
문항16	1.138	0.855	0.055	20.704***	.914	.680
문항17	1.163	0.873	0.055	21.131***		
문항18	1.144	0.870	0.054	21.059***		
문항19	1.110	0.799	0.057	19.376***		
자아실현						
문항20	1.000	0.749	—	—		
문항21	1.134	0.863	0.052	22.014***	.897	.685
문항22	1.099	0.864	0.050	22.039***		
문항23	1.062	0.829	0.050	21.096***		
안정						
문항24	1.000	0.789	—	—		
문항25	0.956	0.547	0.072	13.214***	.794	.495
문항26	0.955	0.676	0.057	16.630***		
문항27	0.999	0.775	0.052	19.259***		
도전						
문항28	1.000	0.733	—	—		
문항29	1.103	0.760	0.061	18.153***	.865	.615
문항30	1.150	0.829	0.058	19.728***		
문항31	1.080	0.812	0.056	19.346***		
즐거움						
문항32	1.000	0.765	—	—		
문항33	0.986	0.795	0.047	20.822***	.906	.659
문항34	1.000	0.855	0.044	22.683***		
문항35	0.935	0.826	0.043	21.801***		
문항36	0.916	0.815	0.043	21.458***		

(표 계속)

<표 Ⅲ-12> 경력성공 중요도 인식 측정도구의 확인적 요인분석 결과

측정변인	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	t	개념신뢰도 (CR)	분산추출지수 (AVE)
균형						
문항37	1.000	0.757	-	-	.896	.633
문항38	0.981	0.789	0.049	20.174***		
문항39	1.115	0.773	0.057	19.718***		
문항40	1.187	0.828	0.056	21.302***		
문항41	1.131	0.829	0.053	21.321***		
인정						
문항42	1.000	0.775	-	-	.891	.673
문항43	1.096	0.867	0.047	23.254***		
문항44	1.040	0.844	0.046	22.556***		
문항45	1.037	0.792	0.050	20.900***		
원만함						
문항46	1.000	0.819	-	-	.895	.633
문항47	1.079	0.853	0.043	25.212***		
문항48	1.060	0.868	0.041	25.838***		
문항49	0.910	0.703	0.047	19.313***		
문항50	0.891	0.721	0.045	19.967***		
기여						
문항51	1.000	0.794	-	-	.891	.620
문항52	1.017	0.798	0.047	21.835***		
문항53	1.088	0.723	0.056	19.304***		
문항54	1.075	0.806	0.049	22.133***		
문항55	1.067	0.812	0.048	22.358***		

주 1) 적합도 지수: $\chi^2=2.723(df=1364, p=.000)$, RMR=.037, RMSEA=.051, TLI=.899, CFI=.907, PRATIO=.919

2) 유의도: *** $p<.001$

경력성공의 성취도 인식의 신뢰도 분석 결과 문항 전체의 내적일치도 계수는 .972로 높은 신뢰도를 보였다. 경력성공 항목별로는 보상 .938, 지위 .894, 권한 .842, 전문성 .888, 자아실현 .933, 안정 .774, 도전 .893, 즐거움 .937, 균형 .896, 인정 .900, 원만함 .883, 기여 .912이었으며 모두 .7 이상으로 양호한 것으로 나타났다(<표 Ⅲ-13> 참조). 문항이 삭제된 경우 내적일치도 계수와 문항-총척도점수 간 상관을 확인한 결과 삭제 후 내적일치도 계수가 높아지는 문항은 없는 것으로 나타났다. 문항-총척도점수 간 상관은 .354-.906으로 모든 문항이 .01 수준에서 유의미한 것으로 나타났다.

<표 Ⅲ-13> 경력성공 성취도 인식 측정도구의 신뢰도 계수

구분	내적일치도 계수(Cronbach α)	
	예비조사(n=160)	본조사(n=714)
경력성공 준거에 대한 성취도 인식	.969	.972
보상	.862	.938
지위	.908	.894
권한	.930	.842
전문성	.876	.888
자아실현	.920	.933
안정	.758	.774
도전	.860	.893
즐거움	.921	.937
균형	.849	.896
인정	.887	.900
원만함	.895	.883
기여	.873	.912

경력성공 성취도 인식 측정도구의 확인적 요인분석을 실시한 결과 모형적합도가 대부분 적합하였으며($\chi^2=2.853(df=1364, p=.000)$, RMR=.055, RMSEA=.054, TLI=.909, CFI=.917, PRATIO=.919), 모든 문항이 각 구인에 유의미하게 적재되는 것으로 나타났다. 측정변인별 요인적재량(표준화 회귀계수)은 보상 .764-.962, 지위 .667-.919, 권한 .848-.920, 전문성 .714-.874, 자아실현 .855-.903, 안정 .402-.871, 도전 .775-.859, 즐거움 .834-.894, 균형 .750-.828, 인정 .767-.905, 원만함 .600-.891, 기여 .744-.853로 Bagozzi와 Yi(1991)가 제시한 기준에 부합하는 것으로 나타나 전반적으로 수렴타당도를 지닌 것으로 판단할 수 있다(<표 Ⅲ-14> 참조).

<표 Ⅲ-14> 경력성공 성취도 인식 측정도구의 확인적 요인분석 결과

측정변인	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	t	개념신뢰도 (C.R.)	분산추출지수 (AVE)
보상						
문항1	1.000	0.931	-	-		
문항2	1.015	0.962	0.021	48.433***	.940	.797
문항3	0.835	0.764	0.032	26.215***		
문항4	0.969	0.902	0.025	39.133***		

(표 계속)

<표 Ⅲ-14> 경력성공 성취도 인식 측정도구의 확인적 요인분석 결과

측정변인	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	t	개념신뢰도 (C.R.)	분산추출지수 (AVE)
지위						
문항5	1	0.688	-	-	.901	.650
문항6	1.210	0.845	0.062	19.476***		
문항7	1.298	0.919	0.062	20.899***		
문항8	1.243	0.879	0.062	20.172***		
문항9	1.023	0.667	0.065	15.646***		
권한						
문항10	1.000	0.848	-	-	.943	.768
문항11	1.095	0.891	0.037	29.856***		
문항12	1.118	0.920	0.035	31.683***		
문항13	1.077	0.863	0.038	28.198***		
문항14	1.069	0.859	0.038	27.955***		
전문성						
문항15	1.000	0.714	-	-	.893	.628
문항16	1.174	0.874	0.056	20.846***		
문항17	1.162	0.836	0.058	19.988***		
문항18	1.000	0.803	0.052	19.239***		
문항19	1.005	0.722	0.058	17.316***		
자아실현						
문항20	1.000	0.855	-	-	.934	.779
문항21	1.116	0.903	0.036	31.006***		
문항22	1.129	0.897	0.037	30.631***		
문항23	1.066	0.874	0.037	29.177***		
안정						
문항24	1.000	0.769	-	-	.824	.556
문항25	0.685	0.402	0.070	9.744***		
문항26	1.084	0.843	0.050	21.833***		
문항27	1.091	0.871	0.048	22.535***		
도전						
문항28	1.000	0.816	-	-	.894	.679
문항29	1.015	0.775	0.047	21.604***		
문항30	1.124	0.844	0.046	24.277***		
문항31	1.059	0.859	0.043	24.821***		
즐거움						
문항32	1.000	0.834	-	-	.937	.750
문항33	1.063	0.857	0.039	26.930***		
문항34	1.024	0.858	0.038	27.017***		
문항35	1.033	0.894	0.036	28.914***		
문항36	1.069	0.886	0.037	28.516***		

(표 계속)

<표 Ⅲ-14> 경력성공 성취도 인식 측정도구의 확인적 요인분석 결과

측정변인	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	t	개념신뢰도 (C.R.)	분산추출지수 (AVE)
균형						
문항37	1.000	0.805	-	-	.897	.634
문항38	1.003	0.790	0.046	21.677***		
문항39	0.989	0.750	0.049	20.277***		
문항40	1.080	0.828	0.047	23.006***		
문항41	1.075	0.807	0.048	22.259***		
인정						
문항42	1.000	0.767	-	-	.904	.703
문항43	1.053	0.873	0.045	23.603***		
문항44	1.114	0.905	0.045	24.622***		
문항45	1.017	0.801	0.048	21.284***		
원만함						
문항46	1.000	0.870	-	-	.896	.639
문항47	1.019	0.889	0.033	30.450***		
문항48	1.020	0.891	0.033	30.570***		
문항49	0.902	0.600	0.055	16.555***		
문항50	0.885	0.702	0.043	20.538***		
기여						
문항51	1.000	0.849	-	-	.915	.684
문항52	1.020	0.832	0.039	26.043***		
문항53	1.064	0.744	0.049	21.849***		
문항54	1.069	0.851	0.040	27.028***		
문항55	1.060	0.853	0.039	27.140***		

주 1) 적합도 지수: $\chi^2=3.077(df=1364, p=.000)$, RMR=.053, RMSEA=.054, TLI=.909, CFI=.917, PRATIO=.919

2) 유의도: *** $p<.001$

나. 관련 특성변인 측정도구

1) 인구통계 특성

인구통계 특성에는 성별, 세대, 결혼여부, 최종학력이 포함되었다. 인구통계 특성은 보기를 제시하고 응답자가 선택하거나 직접 기입하는 방식으로 측정하였다. 먼저 성별은 여성의 경우 1번, 남성의 경우 2번으로 응답하게 하였다. 세대는 만 연령을 기입하게 한 뒤 이후 세대별 연령구분에 따라 연구자가 집단으로 구분하여 분석하였다. 이 연구에서는 선행연구에 따라 현재 우리나라 노동인구를 구성하고 있는 88만원 세대로 불리는 1981-1990년 출생자, IMF세대인 1971-1980년 출생자, 386세대인 1961-1970년 출생자, 1951-1960년 출생자인 베이비부머 세대(김나정,

차종석, 2014; 박재홍, 2010)로 구분하였다.

2) 경력 특성

경력 특성 변인은 현 직장 재직기간, 전체 경력기간, 경력단계, 이직경험, 직급, 연봉수준이 포함되었다. 먼저 현 직장 재직기간은 현 직장의 근무 경력을 직접 기입하게 하며 개월 수로 응답하게 하였다. 예비조사 결과 현 직장 재직기간 뿐 아니라 전체 경력기간을 포함하여 표본의 특성을 이해하는 것이 필요함을 확인하였다. 따라서 본조사에서는 전체 경력기간을 수집하는 문항을 추가하였다.

경력단계를 측정하기 위하여 Cron, Dubinsty와 Michaels(1988)가 개발한 경력단계 측정도구와 이지연과 그의 동료들(2007)의 경력단계 모형을 활용하였다. Cron과 그의 동료들은 영업직 근로자의 경력단계를 확인하기 위하여 Super(1957)의 경력단계 모형을 바탕으로 탐색, 확립, 유지, 쇠퇴의 각 경력단계를 간략히 기술한 지시문을 제시하고, 응답자들이 자신의 경력단계를 직접 선택하게 하는 보다 간편한 도구를 개발하였다. 이 방식은 응답자가 자신에게 해당하는 경력단계를 직접 선택하기 때문에 선택과정에서 오류가 발생할 수 있으나 응답방식이 간결하고 경력단계를 명확하게 구분할 수 있다는 장점이 있다. 한편 이지연과 그의 동료들(2007)이 우리나라의 근로자를 대상으로 연구하여 개발된 경력단계 모형을 참고하여 각각의 경력단계를 경력형성기, 경력성장기, 경력성숙기, 경력은퇴기로 수정하고 진술문을 국내 정서에 맞게 수정하여 기술하였다.

이직경험은 현재까지의 경력기간 동안 총 이직 횟수를 직접 기입하게 하였다. 마지막으로 직급과 연봉수준을 자기보고식으로 측정하였는데, 직급은 사원, 대리, 과장, 차장, 부장, 임원이상 중 하나를 선택하게 하였고, 연봉수준은 3천만 원 이하, 3천만 원-4천만 원 이하, 4천만 원-5천만 원 이하, 5천만 원-6천만 원 이하, 5천만 원-6천만 원 이하, 6천만 원-7천만 원 이하, 7천만 원 이상-8천만 원 이하, 8천만 원 이상-9천만 원 이하, 9천만 원 이상으로 구분하여 응답하게 하였다.

3) 직무 및 조직 특성

직무 및 조직특성은 세부직무, 기업규모, 산업군이 포함되었다. 세부직무의 경우 ① 기획, ② 인사, ③ 재무, ④ 생산, ⑤ 구매, ⑥ 영업, ⑦ 마케팅, ⑧ 법무, ⑨ 총무, ⑩ 연구개발, ⑪ 기타로 구분하고 이 중 하나를 선택하여 기입하게 하였다. 예비조사 결과 기타 란에 프로젝트 관리, 전산, 교육, 감사 등의 세부

답변이 있어 항목 조정을 검토하였다. NCS 직무분류체계를 참고하여 기업의 사무직 근로자의 직무를 재분류하였으며 그 결과 ① 사업관리, ② 기획, ③ 인사/노무/교육, ④ 재무/회계, ⑤ 생산/품질, ⑥ 총무/전산/구매, ⑦ 영업/마케팅, ⑧ 법무/감사, ⑨ 연구개발, ⑩ 기타로 재구분하였다.

기업 규모는 300인 이하, 300인 이상 1000인 이하, 1000인 이상으로 구분하였다. 산업군은 이 연구의 표집 기준에 따라 9개 산업을 제시하고 해당되는 산업을 선택하도록 하였다. 9개 산업군은 제조업, 교육 서비스업, 건설업, 도매 및 소매업, 사업시설관리 및 사업지원 서비스업, 전문/과학 및 기술 서비스업, 운수업, 금융 및 보험업, 출판/영상/방송통신 및 정보서비스업으로 분류된다.

4. 자료수집

이 연구의 목표 모집단은 우리나라 증권거래소의 유가증권, 코스닥, 코넥스 시장에 상장된 상장법인의 사무직 근로자이다. 모집단인 사무직 근로자 전체에 체계적으로 접근하는데 한계가 있으므로 산업별 근로자 비율에 따라 기업을 표집한 뒤 유의표집 방법을 통해 자료를 수집하고자 한다. 산업별 기업을 선정한 다음 해당 기업을 방문, 이메일 및 전화연락을 통해 협력자를 섭외하고, 협력자를 섭외한 후에는 미팅 과정을 통해 연구 목적과 설문 시 유의점을 이해시킨 후 설문가능한 부수를 결정하여 해당기업의 근로자 5명에서 20명에게 조사하였다. 한편 각 기업별 사무직 근로자를 표집 시에는 연령별·성별 비율을 고려하여 표집할 수 있도록 안내하였는데, 연령별·성별 기업근로자 표집인원 가이드라인을 제공하고 이를 준수할 수 있도록 하였다. 연령별·성별 기업근로자 표집인원은 각 산업군별 연령별, 성별 근로자 비율을 바탕으로 작성되었다(<표 Ⅲ-15> 참고). 표집이 진행되는 과정에서 표본의 연령별·성별 비율을 지속적으로 확인하여 부족한 셀(cell)을 추가적으로 수집할 수 있도록 기업의 협력자에게 안내함으로써 표본의 연령별, 성별 특성이 모집단을 대표할 수 있도록 하고자 하였다.

<표 Ⅲ-15> 금융 및 보험업 표집인원 가이드라인 (예시)

연령	남	여	계
20세-24세	0	1	1
25세-29세	1	3	4
30세-34세	2	2	4
35세-39세	2	2	4
40세-44세	2	1	3
45세-49세	2	1	3
50세-54세	1	0	1
55세-59세	0	0	0
계	10	10	20

출처: 2013년 12월 기준 고용노동 통계포털의 산업, 연령, 성별 근로자 수 비율을 바탕으로 작성함

자료수집의 방법은 서면을 통한 설문조사와 웹을 활용한 온라인 설문조사를 모두 활용하였다. 온라인 설문조사의 경우 서베이몽키(<http://ko.surveymonkey.com/>)에서 제공하는 온라인 설문조사 서비스를 활용하였으며, 온라인 설문조사에 참여할 수 있는 URL은 이메일을 통해 협력자에게 전달하였다. 서면조사의 경우 연구자가

준비한 설문지를 해당 기업의 협력자에게 직접 전달하거나 우편을 통해 전달하여 해당 기업의 근로자에게 배포하였다.

회수율을 높이기 위하여 Dillman(2000)이 제시한 자료 수집 방법을 활용하였다. 먼저, 첫 대면을 위해 협력자에게 개별적인 연락을 위하여 연구의 취지를 설명하며, 해당 기업의 응답가능 인원을 파악한 뒤 설문지를 배포할 예정이다. 협력자의 원활한 협조를 위하여 협력자에게 소정의 상품권을 제공하고자 한다.

위 절차에 따라 2015년 4월 20일부터 5월 4일까지 온라인 및 오프라인 설문을 통해 실시되었다. 응답자의 편의성을 고려하여 주로 온라인 조사를 활용하여 수집하였으며, 다소 회수율이 낮다고 판단된 경우 회수율을 높이기 위해 우편조사를 추가적으로 실시하여 수집하였다. 위의 과정을 통해 전체 58개 기업에 80명의 협력자에게 5-20부의 설문을 배포하였다. 온라인 조사의 경우 전체 750명이 온라인 조사에 접속하였으나 응답을 완성한 자료는 679부(온라인 회수율 90.5%)였으며, 오프라인 조사로 55부를 배포하고 47부(오프라인 회수율 85.4%)가 수집되어 총 726부가 수집되었다(전체 회수율 90.2%). 이 중 불성실하게 응답한 경우를 제외한 총 714명의 설문이 최종 분석에 활용되었다(유효응답율 88.6%). 수집된 자료에서 나타난 연구대상의 인구통계 특성을 포함한 사회맥락적 특성은 연구결과에 보다 상세히 제시하였다.

5. 자료분석

이 연구는 경력성공 준거의 구명, 경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 따른 개인특성 차이 구명, 경력성공 준거별 중요도-성취도 인식 차이 구명의 세 가지 연구 목적을 설정하고 있다. 경력성공 준거를 규명하기 위하여 기술통계 분석, 문항분석, 탐색적 요인분석, 확인적 요인분석의 방법을 활용하였고, 경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 따른 개인특성 차이를 구명하기 위해 평균, 표준편차, 빈도 등의 기술통계 분석과 카이스퀘어(χ^2) 검정, t-test, 일변량분산분석(ANOVA)을 활용하였으며, 경력성공 준거별 중요도-성취도 인식 차이 구명을 위해 기술통계 외에도 중요도-수행도 분석(IPA: importance-performance analysis)을 활용하였다.

연구문제별 자료분석 방법을 요약한 표는 <표 III-16>과 같다.

<표 III-16> 연구문제에 따른 자료분석 방법

연구문제	분석방법
연구문제 1. 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거는 무엇인가? 1.1. 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 영역, 항목, 지표는 무엇인가? 1.2. 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거는 타당한가?	기술통계 분석 확인적 요인분석(CFA)
연구문제 2. 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거에 대한 인식 수준은 어떠한가? 2.1. 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거별 중요도 인식 수준은 어떠한가? 2.2. 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거별 성취도 인식 수준은 어떠한가? 2.3. 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거별 중요도와 성취도 인식의 차이는 어떠한가?	기술통계 분석 중요도-수행도 분석(IPA)
연구문제 3. 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 따른 특성은 어떠한가? 3.1. 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거별 중요도 인식 수준이 높은 집단의 특성은 중요도 인식 수준이 낮은 집단과 차이가 있는가? 3.2. 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거별 중요도 인식 수준이 높은 집단의 특성은 무엇인가?	기술통계 분석 카이스퀘어(χ^2) 검정 t-test
연구문제 4. 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식 수준은 어떠한가? 4.1. 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거별 중요도 인식 수준이 높은 집단은 중요도 인식 수준이 낮은 집단과 성취도 인식 수준에 차이가 있는가? 4.2. 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거별 중요도 인식 수준이 높은 집단의 성취도 인식 수준은 준거 간에 차이가 있는가?	기술통계 분석 t-test

가. 기술통계 분석

예비조사 및 본조사를 통해 수집된 자료는 불성실 응답자를 확인하고 제외하는 과정을 거쳐 통계분석에 활용하였다. 불성실 응답에 대한 검증은 문항에 대한 반응을 검토하였으며 2차적으로 다변량 통계기법 중 ‘마할라노비스 거리’를 통해 검증하였다. 기술통계치의 경우 평균, 표준편차, 빈도, 왜도, 첨도 등을 검토하였다. 기술통계치의 설명과 검토기준은 <표 Ⅲ-17>과 같다.

<표 Ⅲ-17> 기술통계치와 판단 기준

기술통계치	설명 및 검토기준	출처
평균 (mean)	<ul style="list-style-type: none"> • 분포의 집중경향을 나타내는 수치 • 5점 리커트 척도의 경우 평균값이 1.5~4.5일 때 수용가능 	Meir & Gati(1981)
표준편차 (standard deviation)	<ul style="list-style-type: none"> • 분포의 흩어진 정도를 나타내는 수치 • 0.75이상일 때 수용가능 	
왜도 (skewness)	<ul style="list-style-type: none"> • 분포의 좌우대칭 정도를 나타내는 수치 • 분포의 긴 꼬리가 왼쪽에 있으면 부적으로 오른쪽에 있으면 정적으로 편포된 것을 의미함 • 왜도 값이 ± 2 미만인 경우 적합한 것으로 판단 	Huck & Cormier (1996)
첨도 (kurtosis)	<ul style="list-style-type: none"> • 분포의 뾰족함 정도를 나타내는 수치 • 첨도 값이 ± 2 미만인 경우 적합한 것으로 판단 	

나. 요인분석

요인분석은 크게 두 가지 목적에 따라 수행되었다. 첫째, 이 연구에 활용된 측정도구의 신뢰도와 타당도를 확인하기 위해서였고, 둘째, 연구자가 설정한 경력성공 준거 모형의 타당도를 검증하기 위해서였다. 먼저, 측정도구의 신뢰도를 타당도를 확인하기 위해 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 실시하였다. 이는 SPSS 20.0과 AMOS 18.0을 활용하여 분석하였다. 먼저, 예비조사를 통해 수집된 자료는 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 실시하여 요인의 수와 구조를 확인하였으며, 이때에는 최대우도법과 직교회전 중 베리맥스(varimax) 방식을 활용하였다. 한편 문항별 요인적재값(factor loading, 0.4 이상)을 바탕으로 문항의 적절성을 확인하였으며, 부적절하다고 판단된 문항은 수정하거나 삭제 검토하였다. 이후 확인적 요인분석을 통해 측정모형의 타당도를 재검토 하였으며, 개념신뢰도(CR, 0.7 이상), 잠재변수의 평균분산추출(AVE: averaged variance extracted, 0.5 이상)을 검토하여 신뢰도와 타당도를 확인하였다. 또한 측정모형의 적합도를 판별하기 위해

RMSEA, GFI, CFI, TLI 등의 지수를 활용하였으며, 일반적으로 RMSEA는 0.1 이하, GFI, CFI, TLI는 0.9 이상인 경우 적합한 것으로 판단한다.

한편, 경력성공 준거 모형의 타당도를 검증하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 경력성공 준거 모형의 타당도는 조형적 지표(formative indicator)³⁾에 의한 확인적 요인분석을 통해 검증하였다. 경력성공의 각 영역들이 보상, 지위, 권한, 전문성과 같은 경력성공 준거들의 조합으로 구성되었으므로 일반적으로 활용되는 반영적 측정모델(reflective measurement model)이 적합하지 않다고 판단하였기 때문이다. 조형지표를 활용한 확인적 요인분석은 SMART PLS 3.0 프로그램을 활용하여 분석하였다. 조형지표는 지표 간 상관관계를 가정하지 않으므로 신뢰도(cronbach α , AVE 등) 분석이 생략되며, 측정지표에서 잠재변인으로 가는 경로계수(outer weight) 값이 유의미하고, 조형지표들과 연구모형에 존재하는 모든 잠재변수들과의 상관계수(cross loadings)를 구해서 각각의 조형지표와 해당 조형개념과의 상관계수가 다른 잠재변수들과의 상관계수보다 모두 크면 수렴타당도와 판별타당도를 충족하는 것으로 판단한다(Chin, 1998; Unbach & Ahlemann, 2010).

다. 차이 검정

이 연구에서는 경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 따른 특성과 성취도 인식의 차이를 검정하기 위하여 카이스퀘어(χ^2) 검정과 t-test를 활용하였다. 이 연구에 포함된 경력성공 준거 관련 특성변인 중 성별, 세대, 결혼여부, 최종학력, 경력단계, 이직경험 유무, 직급, 연봉수준, 세부직무, 기업규모, 산업군과 같이 명목변수로 측정한 변인들은 카이스퀘어 검정을 통해 빈도차이를 확인하였으며, 현 직장 재직기간과 전체 경력기간의 경우에는 연속변수로 측정하였으므로 t-test를 활용하여 분석하였다.

카이스퀘어 검정을 실시하기 위해서는 각 셀당 사례수가 5 이상을 충족해야 하므로 관련특성의 각 수준별 사례수가 20 미만인 변인은 통합하거나 삭제하고 분석에 활용하였다. 먼저 인구통계 특성 변인 중에서 세대 중 베이비부머(1960년 이전 출생자) 세대의 경우 3명으로 사례수가 적었으므로 분석에서 제외하였다. 결혼여부는 미혼, 기혼, 비혼(이혼, 사별 등)으로 구분하였으나 비혼의 경우 사례수가 9명도 나타나 분석에 적합하지 않아 제외하였다. 최종학력의 경우에는 고졸 이하에 응답한 사람이

3) 측정지표들이 잠재변수를 형성하거나 잠재변수의 원인이 되는 경우 그 지표를 조형지표(formative indicator) 또는 형성지표라고 하고, 잠재변수를 조형개념(formative construct) 또는 복합체(composite)라고 한다(김중인, 2012)

10명으로 사례수가 적었으므로 분석에서 제외하였다. 경력 특성 변인과 관련하여 직급 중 임원 이상이라고 응답한 사람은 5명이었으므로 부장(61명 응답)과 통합하여 부장 이상으로 구분하였다. 직무 및 조직 특성 변인 중에서는 세부직무와 산업군의 각 수준별로 사례수가 20보다 적은 변인이 있었는데, 먼저 세부직무 중에서는 법무/감사가 18명으로 기준에 부합하지 않아 기타(7명 응답)와 함께 분석에서 제외하였다. 산업군에서는 사업시설관리/사업지원 서비스업(17명 응답)과 운수업(12명 응답)의 사례수가 기준에 부합하지 않아 이를 제외하고 분석하였다. 이러한 과정을 거쳐 이 연구에서 활용된 관련 특성의 범주와 사례수는 <표 III-18>과 같다.

<표 III-18> 분석에 포함된 관련 특성의 수준별 사례수

구분	변인	수준	사례수
인구통계특성	성별	남성	457
		여성	254
	세대	88만원 세대	372
		IMF 세대	259
		386 세대	62
	결혼여부	미혼	272
		기혼	432
	최종학력	전문대졸	40
		대졸	499
		대학원졸	165
경력특성	경력단계	경력형성기	149
		경력성장기	330
		경력성숙기	213
		경력은퇴기	22
	이직경험	없음	393
		있음	321
	직급	사원	158
		대리	211
		과장	156
		차장	123
		부장 이상	66
	연봉수준	3000 미만	54
		3000 - 4000	107
		4000 - 5000	151
		5000 - 6000	112
		6000 - 7000	89
		7000 - 8000	73
		8000 - 9000	49
		9000 이상	79

(표 계속)

<표 Ⅲ-18> 분석에 포함된 관련 특성의 수준별 사례수

구분	변인	수준	사례수
직무 및 조직 특성	세부직무	사업관리	48
		기획	100
		인사/노무/교육	133
		재무/회계	44
		생산/품질	29
		총무/전산/구매	62
		영업/마케팅	154
		연구개발	119
	기업규모	중소기업	39
		중견기업	193
		대기업	482
	산업군	제조업	214
		교육서비스업	64
		건설업	52
		도/소매업	29
		전문/과학/기술서비스업	91
		금융/보험업	136
		출판/영상/방송통신/정보서비스업	96

라. 중요도-수행도 분석(IPA: importance-performance analysis)

중요도-수행도 분석(IPA)은 평가의 대상이 가진 각 속성의 상대적인 중요도와 수행도(또는 만족도)를 동시에 비교·분석하는 평가기법으로(Hammit, Bixer & Noe, 1996), 1970년대 경영학에서 최초로 소개되어 정책, 건강, 마케팅, 교육, 경제, 관광, 심리학 등 여러 분야에서 활용되고 있다(Oh, 2001). IPA는 연구대상의 속성별 중요도와 수행도를 바탕으로 개선이 필요한 속성항목을 도출하고, 이를 시각적으로 제시한다는 점에서 선호되고 있다.

IPA는 중요도와 수행도의 속성별 비교평가 값에 의하여 4가지의 다면적 의사결정을 내린다. 중요도-수행도는 중심점(교점)을 기준으로 나누어진 4분면(quadrant)에 대하여 [그림 Ⅲ-3]과 같이 표시된다. IPA에서 교점의 설정은 평가대상이 어떤 영역에 속하게 될지를 구분하는데 결정적인 요소로 매우 중요하다. 이를 결정하는 방법에는 크게 3가지가 있는데, 중앙값을 이용하는 방법, 평균값을 활용하는 방법, 연구자가 임의로 설정하는 방법이다. 이 연구에서는 연구자의 주관에 따라 임의로 교점을 설정하였는데, 중요도와 성취도에 대한 응답점수를 기준으로 ‘중요하다’또는 ‘성취했다’라고 인식하고 있는 준거와 그렇지 않은 준거를 구분하고자 하였다. 따라서 교점을 4점으로 설정하여 분석하였다.



[그림 Ⅲ-3] 중요도-수행도 매트릭스(Martilla & James, 1977)

이혁기, 구희곤, 임수원(2009)은 IPA 매트릭스에 대해 우선순위와 자원의 분배에 대해 <표 Ⅲ-19>와 같이 설명하였다. 즉, 2사분면에 포함된 속성에 대해 최우선적으로 개선의 노력이 요구되며, 1사분면은 현재 상태로 지속적인 관리가 필요하다.

<표 Ⅲ-19> IPA 매트릭스에 따른 우선순위 결정 및 자원 분배

구분	설명	우선순위 결정 및 자원 분배
1사분면	중요도 ↑, 수행도 ↑	현재의 상태로 지속적인 유지관리가 요구됨
2사분면	중요도 ↑, 수행도 ↓	최우선적으로 개선의 노력이 요구됨
3사분면	중요도 ↓, 수행도 ↓	현 시점에서 우선 고려사항이 아님
4사분면	중요도 ↓, 수행도 ↑	현재의 노력에 대해 고려해야 함

IV. 연구결과 및 논의

1. 응답자 특성

가. 인구통계 특성

이 연구에서 최종적으로 분석한 714명의 인구통계 특성은 <표 IV-1>과 같다. 먼저 성별에 따른 분포를 보면 남성(64.0%)이 여성(36.0%)에 비해 많은 것으로 나타났다. 연령은 21세부터 56세까지로 평균 34.8세로 나타났으며 30세에서 34세 전체의 31.8%를 차지하고 있었다. 그 다음으로 35세에서 39세(21.1%), 25세에서 29세(18.9%)가 높은 것으로 나타났다. 출생 코호트로 구분된 세대별 구성비율을 살펴보면 88만원 세대(1981년-1990년 출생자)가 가장 많았으며(52.1%), 그 다음으로 IMF세대(1971년-1980년)가 36.3%, 386세대(1961년-1970년)가 8.7%로 뒤따랐다. 또한, 기혼자(60.4%)가 미혼자(38.1%)에 비해 많았으며, 최종학력의 경우 대부분 4년제 대학 졸업자(69.9%)였다.

<표 IV-1> 응답자의 인구통계 특성

구분		빈도(명)	백분율(%)
성별	남성	457	64.0
	여성	254	36.0
연령	20세-24세	18	2.5
	25세-29세	135	18.9
	30세-34세	227	31.8
	35세-39세	151	21.1
	40세-44세	117	16.4
	45세-49세	51	7.1
	50세-54세	15	2.1
세대	88만원 세대(1981년-1990년 출생)	372	52.1
	IMF 세대(1971년-1980년 출생)	259	36.3
	386 세대(1961년-1970년 출생)	62	8.7
	베이비부머(1960년 이전 출생)	3	0.4
결혼 여부	미혼	272	38.1
	기혼	432	60.4
	비혼(이혼, 사별 등)	10	1.4

(표 계속)

<표 IV-1> 응답자의 인구통계 특성

구분		빈도(명)	백분율(%)
최종 학력	고졸이하	10	1.4
	전문대졸	40	5.6
	대졸	499	69.9
	석사졸	141	19.7
	박사졸	24	3.4
계		714	100

나. 경력특성

이 연구에서 최종적으로 분석한 714명의 경력 특성은 <표 IV-2>과 같다. 응답자의 현 직장 근속기간의 평균은 7년 3개월이었으며, 5년 미만이 43.6%, 5년 이상 10년 미만이 28.6%, 10년 이상 15년 미만이 14.4%, 15년 이상 20년 미만이 8.4%, 20년 이상이 5.0%로 나타났다. 응답자의 전체 경력기간 평균은 9년 4개월이었으며, 5년 미만은 26.2%, 5년 이상 10년 미만이 30.1%, 10년 이상 15년 미만이 19.1%, 15년 이상 20년 미만이 12.9%, 20년 이상이 7.6%였다. 고용형태는 94.4%가 정규직이었으며 비정규직은 5.6%로 나타났다. 경력단계는 경력성장기를 선택한 응답자들이 가장 많았으며(46.2%), 경력성숙기(29.8%), 경력형성기(20.9%), 경력은퇴기(3.1%) 순으로 비율이 높았다. 이직경험의 경우 ‘없다’고 응답한 사람이 55%였으며, ‘있다’고 응답한 사람은 45%였다. 직급의 경우 대리(29.6%)가 가장 높은 비율을 차지하였고, 그 다음으로 사원(22.1%), 과장(21.8%)이 뒤따랐다. 연봉수준은 4000만 원 이상 5000만원 미만(21.1%)이 가장 많았으며, 그 다음으로 5000이상 6000미만(15.7%), 3000이상 4000 미만(15.0%) 순으로 나타났다.

<표 IV-2> 응답자의 경력 특성

구분		빈도(명)	백분율(%)
현 직장 재직기간	5년 미만	311	43.6
	5년 이상 - 10년 미만	204	28.6
	10년 이상 - 15년 미만	103	14.4
	15년 이상 - 20년 미만	60	8.4
	20년 이상	36	5.0

(표 계속)

<표 IV-2> 응답자의 경력 특성

구분		빈도(명)	백분율(%)
전체 경력기간	5년 미만	187	26.2
	5년 이상 - 10년 미만	215	30.1
	10년 이상 - 15년 미만	136	19.0
	15년 이상 - 20년 미만	92	12.9
	20년 이상	54	7.6
	무응답	30	4.2
고용형태	비정규직	40	5.6
	정규직	674	94.4
경력단계	경력형성기	149	20.9
	경력성장기	330	46.2
	경력성숙기	213	29.8
	경력은퇴기	22	3.1
이직경험	없음	393	55.0
	있음	321	45.0
직급	사원	158	22.1
	대리	211	29.6
	과장	156	21.8
	차장	123	17.2
	부장	61	8.5
	임원 이상	5	0.7
연봉수준	3000 미만	54	7.6
	3000이상 4000미만	107	15.0
	4000이상 5000미만	151	21.1
	5000이상 6000미만	112	15.7
	6000이상 7000미만	89	12.5
	7000이상 8000미만	73	10.2
	8000이상 9000미만	49	6.9
	9000이상	79	11.1
계		714	100

다. 직무 및 조직 특성

이 연구에서 최종적으로 분석한 714명의 직무 및 조직 특성은 <표 IV-3>과 같다. 먼저 세부직무의 경우 영업/마케팅 직무(21.6%)의 비율이 가장 높았고, 그 다음으로 인사/노무/교육(18.6%), 연구개발(16.7%) 순으로 나타났다. 기업규모는 대기업이 67.5%로 가장 많았고, 그 다음으로 중견기업(27.0%), 중소기업(5.5%) 순으로 나타났다. 마지막으로 산업군을 살펴보면 제조업이 전체 30.0%로 가장 높은 비율을 차지하였으며 그 다음으로 금융 및 보험업(19.0%), 출판/영상/방송통신/정보서비스업(13.4%)순으로 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-3> 응답자의 직무 및 조직 특성

구분		빈도(명)	백분율(%)
직무	사업관리	48	6.7
	기획	100	14.0
	인사/노무/교육	133	18.6
	재무/회계	44	6.2
	생산/품질	29	4.1
	총무/전산/구매	62	8.7
	영업/마케팅	154	21.6
	법무/감사	18	2.5
	연구개발	119	16.7
기업 규모	중소기업(상시 근로자수 300인 이하)	39	5.5
	중견기업(상시 근로자수 300인 이상 1000인 이하)	193	27.0
	대기업(상시 근로자수 1000인 이상)	482	67.5
산업군	제조업	214	32.1
	교육서비스업	64	7.0
	건설업	52	7.5
	도/소매업	29	3.7
	사업시설관리/사업지원 서비스업	17	2.1
	전문/과학/기술 서비스업	91	13.6
	운수업	12	1.1
	금융/보험업	136	19.6
	출판/영상/방송통신/정보 서비스업	96	13.4
계		714	100

2. 경력성공 준거 모형의 타당도

사무직 근로자의 경력성공에 대한 인식 수준을 분석하기에 앞서 이 연구에서 고안한 사무직 근로자의 경력성공 준거가 타당한지 확인적 요인분석을 통해 확인하였다. 경력성공 준거 모형의 타당도는 크게 두 단계로 구분되는데, 첫 번째 단계는 경력성공 준거 항목의 타당도를 확인하는 과정이다. 이는 연구방법의 측정도구에서 진행한 타당도 분석과 같은 것으로 경력성공에 대한 인식 측정도구의 타당도를 확인하는 것을 의미한다. 두 번째 단계는 경력성공의 영역의 타당도를 확인하는 것이다. 이는 각 준거 항목들을 이 연구에서 구분한 네 가지 영역으로 수렴될 수 있는지를 확인하는 것을 의미한다. 두 번째 단계에서는 일반적으로 활용되는 반영적 측정모형(reflective measurement model)이 적합하지 않다고 판단하여 조형적 측정모형(formative measurement model)을 바탕으로 타당도 분석을 진행하였다.

경력성공에 대한 인식 측정도구의 측정모형 타당도는 연구방법의 측정도구

절에서 확인한 바 있다. 여기서는 경력성공 준거 항목의 변별타당도를 추가적으로 검토하기 위하여, 이 연구에서 고안한 55개 문항이 12개 요인으로 타당하게 구분되는지 확인하고자 하였다. 이를 위해 1요인 모델과 12요인 모델을 설정하고, 적합도가 가장 좋은 모델을 최종 모델로 선정하는 경쟁모델전략을 사용하였다. 모델 1은 55개의 측정문항이 하위요인 없이 경력성공이라는 하나의 요인으로 수렴된다고 가정한 1요인 모델이었으며, 모델 2는 55개의 측정문항이 12개의 요인으로 구분되는 것으로 가정한 12요인 모델이었다.

경력성공 중요도 인식에 대한 측정 모형을 비교한 결과, 1요인 모델은 RMSEA, GFI, CFI, TLI가 모두 적합하지 않은 반면, 경력성공 준거 항목을 포함한 12요인 모델의 경우 적합도 지수가 기준에 부합하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 경력성공 성취도 인식에 대한 측정 모형 비교에서도 마찬가지로 나타났다(<표 IV-4> 참조). 따라서 이 연구에서 고안한 경력성공에 대한 인식 측정도구 55개 문항은 12개의 준거항목으로 수렴되는 것이 타당하다는 결론을 내릴 수 있다.

<표 IV-4> 경력성공에 대한 인식의 측정모형 비교

Model		χ^2	df	RMSEA	RMR	GFI	CFI	TLI	CMV/df
중요도	1요인모델	15718.515	1431	.118	.084	.424	.473	.453	10.984
	12요인모델	3890.525	1364	.051	.037	.825	.907	.899	2.852
성취도	1요인모델	18155.819	1431	.128	.104	.409	.508	.490	12.688
	12요인모델	4196.867	1364	.054	.053	.810	.917	.909	3.077

두 번째 단계에서는 12개의 경력성공 준거 항목이 4개의 영역으로 타당하게 구분되는지 확인하였다. 조형지표를 활용한 측정모형의 확인적 요인분석 타당도는 크게 2가지 기준을 통해 확인할 수 있다. 첫째, 측정지표에서 잠재변인으로 가는 경로계수(outer weight) 값이 유의미하여 수렴타당도를 충족해야 한다. 둘째, 조형지표들과 연구모형에 존재하는 모든 잠재변수들과의 상관계수(cross loadings)를 구해서 각각의 조형지표와 해당 조형개념과의 상관계수가 다른 잠재변수들과의 상관계수보다 모두 커 판별타당도를 충족해야 한다.

<표 IV-5>는 경력성공 준거 모형의 수렴타당도를 보여주고 있다. 이는 각 측정지표에서 잠재변인으로 가는 경로계수(outer weight)가 통계적으로 유의미한지를 나타내는데, 경로계수의 범위는 중요도의 경우 .170-.746, 성취도의 경우 .215-.710으로 모든 경로계수가 .05 수준에서 유의한 것으로 나타나 수렴타당도를 충족하였다.

<표 IV-5> 경력성공 준거모형의 수렴타당도 검증

잠재 변수	측정 지표	중요도			성취도		
		outer weight	t-value	유의도	outer weight	t-value	유의도
외적 성취	보상	0.266	3.920***	.000	0.272	5.204***	.000
	지위	0.180	2.505*	.013	0.215	3.194***	.001
	권한	0.746	12.628***	.000	0.710	14.001***	.000
내적 성취	전문성	0.337	7.742***	.000	0.408	35.092***	.000
	자아실현	0.593	11.162***	.000	0.493	32.516***	.000
	안정	0.324	6.395***	.000	0.309	20.599***	.000
내적 정서	도전	0.445	10.391***	.000	0.405	37.241***	.000
	즐거움	0.424	9.069***	.000	0.451	36.184***	.000
	균형	0.400	7.575***	.000	0.351	30.505***	.000
외적 정서	인정	0.414	8.264***	.000	0.392	44.508***	.000
	원만함	0.170	2.689***	.007	0.331	37.34***	.000
	기여	0.566	10.279***	.000	0.418	35.609***	.000

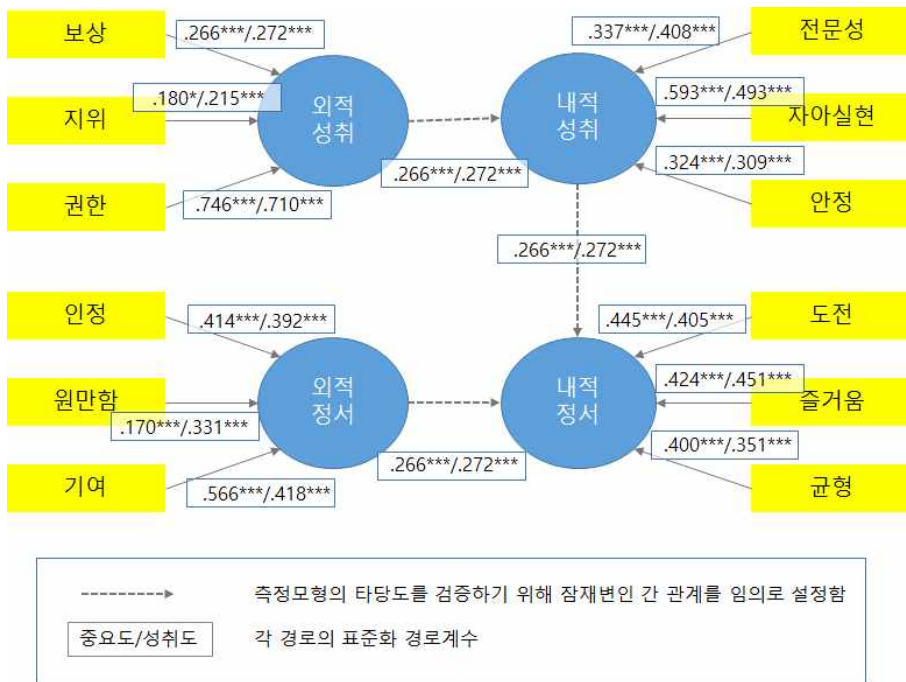
<표 IV-6> 경력성공 준거 모형 판별타당도 검증

측정지표	중요도				성취도			
	외적 성취	내적 성취	내적 정서	외적 정서	외적 성취	내적 성취	내적 정서	외적 정서
보상	0.60	0.38	0.31	0.35	0.62	0.58	0.48	0.40
지위	0.72	0.35	0.32	0.42	0.77	0.55	0.52	0.51
권한	0.95	0.45	0.45	0.55	0.94	0.62	0.56	0.61
전문성	0.49	0.75	0.55	0.58	0.61	0.86	0.65	0.67
자아실현	0.31	0.87	0.64	0.54	0.62	0.89	0.79	0.63
안정	0.47	0.71	0.52	0.50	0.53	0.68	0.49	0.50
도전	0.41	0.54	0.74	0.52	0.58	0.67	0.83	0.58
즐거움	0.34	0.65	0.87	0.59	0.56	0.74	0.89	0.66
균형	0.37	0.55	0.76	0.55	0.44	0.58	0.75	0.49
인정	0.53	0.56	0.56	0.84	0.60	0.66	0.61	0.89
원만함	0.46	0.56	0.59	0.82	0.48	0.55	0.55	0.85
기여	0.50	0.62	0.66	0.90	0.62	0.71	0.67	0.88

* 음영으로 표시한 부분은 조형지표와 해당 조형개념 간 상관관계를 나타냄

<표 IV-6>은 각각의 조형지표와 조형개념과의 상관계수(cross loading)를 나타내고 있다. 각 조형지표와 해당 조형개념과의 상관계수가 각 조형지표와 다른 조형개념과의 상관계수보다 모두 큰 것으로 나타나 판별타당도를 충족하고 있는 것을 알 수 있다. 이러한 결과를 종합한 결과, 이 연구에서 고안한 경력성공 준거 모형은 타당한 것으로 나타났다.

[그림 IV-1]은 SmartPLS 프로그램을 통해 조형지표로 구성된 경력성공 준거와 영역의 경로모형을 제시하고 있다. 이 연구에서는 경력성공 준거모형의 타당도를 검증하기 위해 외적 성취에서 내적 성취, 외적 정서에서 내적 정서로, 내적 성취에서 내적 정서로의 경로를 임의로 연결하였다. <표 IV-5>에서 제시한 것과 같이 중요도 인식과 성취도 인식 모두에서 경력성공 준거에서 영역으로 가는 각각의 경로계수는 유의한 것으로 나타나 이 연구에서 설정한 경력성공 준거 모형이 타당하다고 할 수 있다.



[그림 IV-1] 조형지표를 활용한 경력성공 준거의 타당도 분석모형

3. 경력성공 준거에 대한 인식

가. 경력성공 준거별 중요도 인식 수준

사무직 근로자의 경력성공 준거별 중요도 인식 수준을 살펴보기 위하여 경력성공 준거별 중요도 응답의 평균, 표준편차, 빈도 등의 기술통계를 분석하였다(<표 IV-7> 참조). 먼저 중요도 인식의 평균값이 가장 높은 준거 항목은 전문성(4.32점)이었으며, 그 다음으로 보상(4.23점), 균형(4.17점), 인정과 원만함(4.13점)의 순으로 나타났다. 한편, 경력성공 준거 항목별 중요도 인식 수준을 살펴보면 대부분의 항목의 평균값이 4점(중요한 편이다) 이상이었는데, 4점과 5점에 응답한 비율을 기준으로 했을 때 여전히 전문성(79.1%)이 가장 높았고, 그 다음으로 보상(78.7%), 인정(72.3%), 균형(72.1%) 순으로 4점-5점 응답 비율이 높았다. 한편, 균형과 인정은 비율을 기준으로 했을 때 그 우선순위가 바뀌었는데, 균형의 경우에는 상대적으로 표준편차가 커서 4점 응답비율보다 5점 응답비율이 높은 반면, 인정은 표준편차가 상대적으로 작아 4점 응답비율이 5점 응답비율보다 높았다. 이러한 분석 결과 사무직 근로자의 경력성공 준거별 중요도에 대한 인식 수준의 평균, 표준편차 등 분포가 상이하게 나타나고 있음을 알 수 있다.

<표 IV-7> 경력성공 준거별 중요도 인식의 기술통계량

경력성공 준거항목	최소값	최대값	평균	왜도	첨도	5점 척도 환산			우선순위	
						평균	표준 편차	4-5점 응답비율	평균 기준	비율 기준
보상	4.00	20.00	16.92	-.577	.843	4.23	0.59	78.7	2	2
지위	5.00	25.00	17.68	-.270	.666	3.54	0.69	29.6	11	12
권한	5.00	25.00	18.99	-.490	.765	3.80	0.67	51.0	9	9
전문성	5.00	25.00	21.62	-1.193	2.540	4.32	0.63	79.1	1	1
자아실현	5.00	20.00	14.72	-.272	-.285	3.68	0.81	44.5	10	10
안정	7.00	20.00	16.21	-.480	-.064	4.05	0.65	65.8	7	6
도전	4.00	20.00	13.92	-.136	.029	3.48	0.76	32.6	12	11
즐거움	5.00	25.00	20.33	-.553	.260	4.07	0.70	63.0	6	7
균형	7.00	25.00	20.87	-.847	.369	4.17	0.73	72.1	3	4
인정	6.00	20.00	16.54	-.501	.137	4.13	0.64	72.3	4	3
원만함	9.00	25.00	20.64	-.581	.518	4.13	0.63	70.0	4	5
기여	6.00	25.00	19.15	-.486	.621	3.83	0.69	52.2	8	8

한편, 경력성공 준거별 중요도 응답 점수를 기준으로 빈도를 분석하였다.

구체적으로 경력성공의 각 준거별 중요도의 5점 환산 평균 점수를 기준으로 1점 이상 2점 미만을 '전혀 중요하지 않다' 2점 이상 3점 미만을 '중요하지 않은 편이다' 3점 이상 4점 미만을 '보통이다' 4점 이상 5점 미만을 '중요한 편이다' 5점 이상을 '매우 중요하다'에 포함하였다. 경력성공 준거별 중요도 응답 점수에 따른 빈도는 <표 IV-8>과 같다. 경력성공 준거별 중요도 응답 점수에 따라 빈도를 분석한 결과 보상, 전문성, 균형,의 경우 '매우 중요하다'고 응답한 비율이 20%를 초과하였으며, 지위, 자아실현, 도전의 경우에는 '보통이다'라고 응답한 비율이 40%이상으로 나타났다. 는 것으로 나타났다. 모든 준거 항목에서 '전혀 중요하지 않다'의 응답 비율은 1% 내외로 적었다.

<표 IV-8> 경력성공 준거별 중요도 응답에 따른 빈도 (n=714)

구분	전혀 중요하지 않다		중요하지 않은 편이다		보통이다		중요하다		매우 중요하다	
	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)
보상	1	0.14	7	0.98	144	20.17	405	56.72	157	21.99
지위	10	1.40	92	12.89	401	56.16	183	25.63	28	3.92
권한	3	0.42	49	6.86	298	41.74	318	44.54	46	6.44
전문성	4	0.56	12	1.68	133	18.63	390	54.62	175	24.51
자아실현	10	1.40	88	12.32	298	41.74	109	15.27	79	11.06
안정	1	0.14	30	4.20	213	29.83	377	52.80	93	13.03
도전	12	1.68	122	17.09	347	48.60	200	28.01	33	4.62
즐거움	3	0.42	28	3.92	233	32.63	330	46.22	120	16.81
균형	4	0.56	40	5.60	155	21.71	355	49.72	160	22.41
인정	2	0.28	15	2.10	181	25.35	382	53.50	134	18.77
원만함	3	0.42	16	2.24	195	27.31	387	54.20	113	15.83
기여	9	1.26	50	7.00	282	39.50	308	43.14	65	9.10

나. 경력성공 준거별 성취도 인식 수준

사무직 근로자의 경력성공 준거별 성취도 인식 수준을 살펴보기 위하여 경력성공 준거별 성취도 응답의 평균, 표준편차, 빈도 등의 기술통계를 분석하였다(<표 IV-9> 참조). 먼저 성취도 인식의 평균값이 가장 높은 준거 항목은 원만함(3.63점)이었으며, 그 다음으로 인정(3.41점), 전문성과 안정(3.36점) 순으로 나타났다. 한편, 경력성공 준거 항목별 성취도 인식 수준은 대부분 3점(보통이다) 정도나 그보다 조금 높은 수준인 것으로 나타났다. 4점과 5점에

응답한 비율을 기준으로 했을 때 여전히 원만함(40.2%)이 가장 높았고, 그 다음으로 보상(32.9%), 인정(31.0%), 기여(25.5%) 순으로 4점~5점 응답 비율이 높았다. 한편, 평균을 기준으로 했을 때와 비율을 기준으로 했을 때 성취도의 우선순위가 다소 바뀌었는데, 평균을 기준으로 했을 때 3위였던 전문성과 안정의 경우 표준편차가 .75로 분산이 크지 않아 성취도 인식이 매우 크거나 낮은 사람들이 적어서 이러한 결과가 나타난 것으로 보인다.

이러한 분석 결과, 사무직 근로자의 경력성공 준거별 성취도에 대한 인식 역시 상이하게 나타나고 있음을 알 수 있으며, 인정, 원만함, 기여 등 외적 정서 영역의 준거에 대한 성취도 인식 수준이 상대적으로 높았다.

<표 IV-9> 경력성공 준거별 성취도 인식의 기술통계량

경력성공 준거항목	최소값	최대값	평균	왜도	첨도	5점 척도 환산			순위	
						평균	표준 편차	4-5점 응답 비율	평균 기준	비율 기준
보상	4.00	20.00	13.32	-.219	-.036	3.33	0.84	32.9	5	2
지위	5.00	25.00	15.02	-.202	.616	3.00	0.75	11.2	11	12
권한	5.00	25.00	14.76	-.199	-.139	2.95	0.87	15.1	12	11
전문성	5.00	25.00	16.81	-.447	.519	3.36	0.75	24.2	3	6
자아실현	4.00	20.00	12.18	-.128	-.154	3.05	0.91	19.2	9	8
안정	4.00	20.00	13.43	-.283	.456	3.36	0.75	23.4	3	7
도전	4.00	20.00	12.12	-.207	.105	3.03	0.85	16.8	10	9
즐거움	5.00	25.00	16.31	-.300	.005	3.26	0.88	25.2	7	5
균형	5.00	25.00	15.45	-.175	.031	3.09	0.84	15.7	8	10
인정	4.00	20.00	13.65	-.330	.561	3.41	0.74	31.0	2	3
원만함	5.00	25.00	18.17	-.519	1.064	3.63	0.69	40.2	1	1
기여	5.00	25.00	16.58	-.506	.831	3.32	0.76	25.5	6	4

경력성공 준거별 중요도 인식과 마찬가지로 경력성공의 각 준거별 성취도 응답에 따라 빈도를 분석하였다. 구체적으로 경력성공의 각 준거별 성취도의 5점 환산 평균 점수를 기준으로 1점 이상 2점 미만을 '전혀 만족하지 못할 수준이다' 2점 이상 3점 미만을 '만족하지 못하는 수준이다' 3점 이상 4점 미만을 '보통이다' 4점 이상 5점 미만을 '만족할 만한 수준이다' 5점 이상을 '매우 만족하는 수준이다'에 포함하였다. 경력성공 준거별 성취도 응답 점수에 따른 빈도는 <표 IV-10>과 같다.

<표 IV-10> 경력성공 준거별 성취도 응답에 따른 빈도

구분	전혀 중요하지 않다		중요하지 않은 편이다		보통이다		중요하다		매우 중요하다	
	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)
보상	29	4.06	141	19.75	309	43.28	196	27.45	39	5.46
지위	51	7.14	191	26.75	392	54.90	68	9.52	12	1.68
권한	76	10.64	217	30.39	313	43.84	98	13.73	10	1.40
전문성	24	3.36	134	18.77	383	53.64	155	21.71	18	2.52
자아실현	64	8.96	186	26.05	327	45.80	111	15.55	26	3.64
안정	24	3.36	141	19.75	382	53.50	148	20.73	19	2.66
도전	56	7.84	198	27.73	340	47.62	102	14.29	18	2.52
즐거움	51	7.14	147	20.59	336	47.06	147	20.59	33	4.62
균형	53	7.42	220	30.81	329	46.08	94	13.17	18	2.52
인정	16	2.24	110	15.41	367	51.40	192	26.89	29	4.06
원만함	11	1.54	76	10.64	340	47.62	254	35.57	33	4.62
기여	29	4.06	139	19.47	364	50.98	164	22.97	18	2.52

경력성공 준거별 성취도에 대한 응답에 따른 빈도를 분석한 결과 '매우 만족할 만한 수준으로 성취했다'고 응답한 비율은 5%미만으로 그 비율이 적었다. '만족할 만한 수준으로 성취했다'고 응답한 비율은 보상, 인정, 원만함의 경우에는 30.0% 이상의 응답자들이 만족할 만한 수준으로 성취했다고 응답한 것을 알 수 있으며, 지위, 권한, 자아실현, 도전, 균형 준거의 경우에는 30.0%를 넘는 응답자들이 만족하지 못하는 수준으로 성취했다고 응답하였다.

다. 경력성공 준거별 중요도와 성취도의 인식 차이

사무직 근로자의 중요도와 성취도에 대한 인식의 차이를 확인하기 위하여 차이 값(중요도-성취도)을 분석하였다(<표 IV-11> 참조). 중요도와 성취도 차이 값 평균은 .43부터 1.08까지로 다양하게 나타났다. 차이 값이 가장 높은 준거 항목은 균형(1.08점)이었는데, 균형을 측정하는 문항으로는 '일을 하면서 여가, 취미생활 등 개인적 삶을 즐긴다', '자기개발에 충분한 시간을 투자한다' 등이 있었다. 균형 다음으로는 전문성(0.96점), 보상(0.90점), 권한(0.85점), 즐거움(0.80점) 순서로 차이 값의 평균이 높은 것으로 나타났다. 차이 값의 평균이 가장 낮은 항목은 도전(0.45점)이었는데, 도전을 측정하는 문항으로는 '지속적으로 새로운 업무

분야에 '도전한다', '새롭고 혁신적인 방법으로 일한다' 등이 있었다. 도전 다음으로는 원만함(0.49점), 기여(0.51점), 지위(0.53점) 순서로 차이 값의 평균이 작았다.

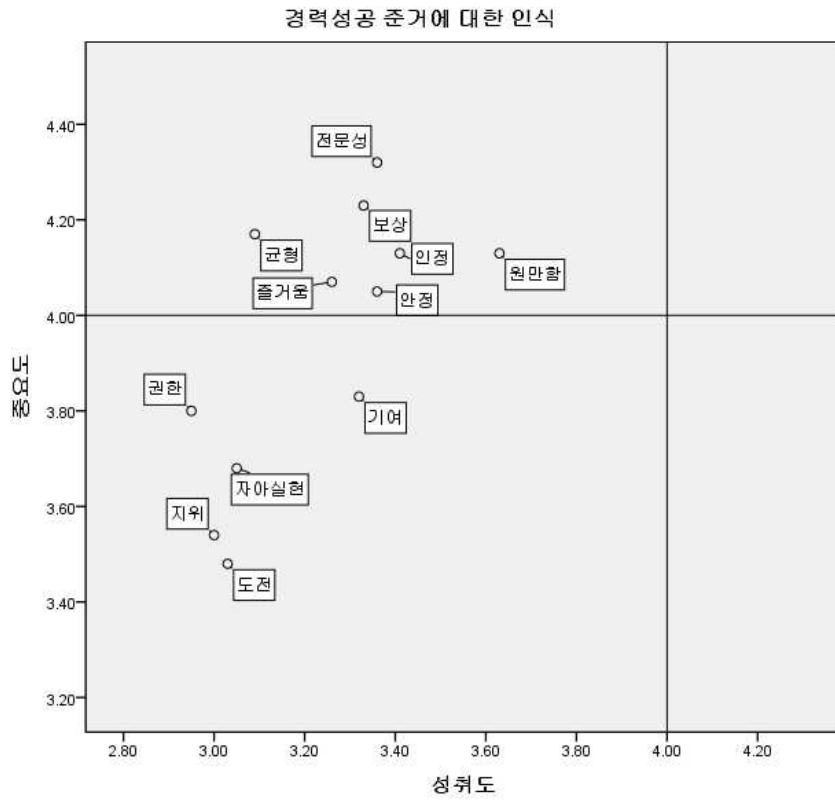
<표 IV-11> 경력성공에 대한 인식 차이 값(중요도-성취도)의 기술통계량

경력성공 항목	최소값	최대값	평균	왜도	첨도	5점 척도 환산		순위
						M	SD	
보상	-8.00	16.00	3.60	.583	.326	0.90	0.99	3
지위	-14.00	20.00	2.65	.440	1.146	0.53	0.91	9
권한	-16.00	20.00	4.24	.366	.653	0.85	0.99	4
전문성	-12.00	20.00	4.82	.446	.783	0.96	0.86	2
자아실현	-11.00	16.00	2.54	.516	1.223	0.63	0.96	8
안정	-10.00	16.00	2.77	.486	.959	0.69	0.91	7
도전	-12.00	16.00	1.81	.580	1.698	0.45	0.88	12
즐거움	-20.00	20.00	4.02	.620	1.274	0.80	0.97	5
균형	-16.00	20.00	5.42	.308	.276	1.08	1.04	1
인정	-9.00	16.00	2.89	.605	1.113	0.72	0.87	6
원만함	-10.00	20.00	2.47	.700	1.842	0.49	0.76	11
기여	-12.00	20.00	2.57	.704	1.990	0.51	0.80	10

라. 경력성공 준거에 대한 중요도-수행도(IPA) 분석

사무직 근로자의 경력성공 준거에 대한 인식을 중요도와 성취도를 종합하여 분석하기 위해 중요도-수행도 분석(IPA)의 절차에 따라 사분면에 표기하였다(그림 IV-2) 참조).

전체 준거 항목에 대한 중요도와 성취도 인식을 4점을 교점으로 하여 사분면을 구분하였다. 그 결과 중요하면서 성취도도 높은 1사분면과 중요하지 않고, 성취도가 높은 4사분면에 위치한 준거 항목은 없었으며, 균형, 즐거움, 보상, 안정, 전문성, 인정, 원만함 준거 항목이 중요하면서 성취도가 낮은 2사분면에 위치하는 것으로 나타났다. 한편, 권한, 지위, 도전, 자아실현, 기여 준거 항목은 상대적으로 덜 중요하면서 성취도도 낮은 준거 3사분면에 위치하는 것으로 나타나 사무직 근로자들의 경력성공을 향상시키고자 할 때 차 순위로 고려해야 할 준거로 구분되었다.



[그림 IV-2] 경력성공 준거에 대한 IPA 분석 결과

4. 경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 따른 특성

가. 경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 따른 특성 차이

경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 따른 특성의 차이를 분석하기 위하여 각 준거별 중요도 인식 수준을 구분하고, 관련 특성변인의 차이 분석을 실시하였다. 각 준거에 대해 중요하다고 생각하는 사람이 그렇지 않은 사람과 어떤 특성이 다른지 구명하고자 한 연구 목적에 따라 각 준거별 중요도의 평균점수가 4점 이상인 집단과 그 이하인 집단으로 구분하였다.

1) 보상 준거의 중요도 인식 수준에 따른 특성

보상 준거 항목에 대한 중요도 인식 수준에 따라 관련 특성의 차이가 있는지 분석하기 위하여 χ^2 검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-12>와 같다. 보상 준거 항목에 대한 중요도 인식 수준에 따라 연봉수준과 산업군에서 중요도 인식 집단의 빈도차이가 유의미한 것으로 나타났다. 전체적으로 보상 준거에 대해 중요하게 생각하는 집단은 연봉수준이 높은 근로자들의 비율이 상대적으로 높은 것을 알 수 있다. 특히 연봉 9000 이상 집단의 구성비율을 살펴보면, 중요도가 낮다고 응답한 집단에서는 3.3%인 반면 중요도 상 집단의 구성비율은 13.0%로 전체집단 11.0%과 차이가 있었다. 즉, 연봉수준이 높은 사람들은 상대적으로 보상에 대해 중요하지 않다고 응답한 비율이 적었다. 산업군의 경우 중요도 상 집단에서 금융 및 보험업의 종사자들이 차지하는 비율이 22.8%로 전체비율 19.9%보다 높고, 중요도 하 집단의 9.6%보다 높은 것을 알 수 있다. 즉, 금융 및 보험업 종사자들은 보상에 대해 중요하게 생각하는 비율이 높은 것으로 나타났다.

한편, 경력단계에 따른 구성비율의 차이는 $p=.055$ 로 유의도 판단 기준에는 못미쳤으나 유의미한 경향성을 보였다. 특히 경력성장기에는 중요도가 높은 집단의 구성 비율이 48.6%로 중요도가 낮은 집단의 비율 37.5%보다 높았으며, 반대로 경력성숙기에는 중요도가 높은 집단의 구성비율이 27.8%, 중요도가 낮은 집단의 비율이 38.2%로 낮은 것으로 나타났다. 즉, 선택한 직업에 안정적으로 정착하는 것을 중요하게 여기는 경력단계에 있는 사람들은 상대적으로 보상 준거에 대해 더 중요하게 생각하며, 전문 영역에서 직업능력을 지속적으로 유지하는데 초점을 두고 있는 경력성숙기의 근로자들은 보상에 대해 덜 중요하게 여기는 것을 알 수 있다.

<표 IV-12> 보상 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인 비율 차이

구분		중요도 하 (4점 미만)		중요도 상 (4점 이상)		전체		χ^2 검정
		빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	
성별	여성	58	38.2	199	35.4	254	36.0	$\chi^2=.392$, df=1, $\alpha=.531$
	남성	94	61.8	363	64.6	457	64.0	
세대	88만원세대	79	54.5	293	53.5	372	53.6	$\chi^2=.237$, df=2, $\alpha=.888$
	IMF세대	52	35.9	207	37.8	259	37.4	
	386세대	14	9.7	48	8.8	62	8.9	
결혼 여부	미혼	66	43.7	212	37.9	272	38.1	$\chi^2=1.669$, df=1, $\alpha=.196$
	기혼	85	56.3	347	62.1	432	60.4	
최종 학력	전문대졸	11	7.3	29	5.2	40	5.7	$\chi^2=1.073$, df=1, $\alpha=.585$
	대졸	103	68.7	396	71.5	499	70.8	
	대학원졸	36	24.0	129	23.3	165	23.4	
경력 단계	경력형성기	33	21.7	116	20.6	149	20.9	$\chi^2=7.622$, df=3, $\alpha=.055$
	경력성장기	57	37.5	273	48.6	330	46.2	
	경력성숙기	58	38.2	156	27.8	213	29.8	
	경력은퇴기	4	2.6	17	3.0	22	3.1	
이직 경험	없음	84	55.3	309	55.0	393	55.0	$\chi^2=.004$, df=1, $\alpha=.951$
	있음	68	44.7	253	45.0	321	45.0	
직급	사원	30	19.7	128	22.8	158	22.1	$\chi^2=4.889$, df=4, $\alpha=.298$
	대리	48	31.6	163	29.0	211	29.6	
	과장	39	25.7	117	20.8	156	21.8	
	차장	19	12.5	104	18.5	123	17.2	
	부장 이상	16	10.5	50	8.9	66	9.2	
연봉 수준	3000 미만	15	9.9	39	6.9	54	7.6	$\chi^2=17.197^*$, df=7, $\alpha=.016$
	3000-4000	29	19.1	78	13.9	107	15.0	
	4000-5000	30	19.7	121	21.5	151	21.1	
	5000-6000	27	17.8	85	15.1	112	15.7	
	6000-7000	24	15.8	65	11.6	89	12.5	
	7000-8000	15	9.9	58	10.3	73	10.2	
	8000-9000	6	3.9	43	7.7	49	6.9	
	9000이상	6	3.9	73	13.0	79	11.1	
세부 직무	사업관리	6	4.1	42	7.7	48	6.7	$\chi^2=4.649$, df=7, $\alpha=.703$
	기획	23	15.6	77	14.2	100	14.0	
	인사/노무/교육	31	21.1	102	18.8	133	18.6	
	재무/회계	9	6.1	35	6.5	44	6.2	
	생산/품질	7	4.8	22	4.1	29	4.1	
	총무/전산/구매	17	11.6	45	8.3	62	8.7	
	영업/마케팅	31	21.1	123	22.7	154	21.6	
	연구개발	23	15.6	96	17.7	119	16.7	

(표 계속)

<표 IV-10> 보상 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인 비율 차이

구분		중요도 하 (4점 미만)		중요도 상 (4점 이상)		전체		χ^2 검정
		빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	
기업 규모	중소기업	6	3.9	33	5.9	39	5.5	$\chi^2=5.412$, df=2, $\alpha=.067$
	중견기업	52	34.2	141	25.1	193	27.0	
	대기업	94	61.8	388	69.0	482	67.5	
산업 군	제조업	53	36.3	161	30.0	214	31.4	$\chi^2=17.793^{**}$, df=7, $\alpha=.013$
	교육서비스업	18	12.3	46	8.6	64	9.4	
	건설업	9	6.2	43	8.0	52	7.6	
	도/소매업	6	4.1	23	4.3	29	4.2	
	전문/과학/기술서비스업	26	17.8	65	12.1	91	13.3	
	금융/보험업	14	9.6	122	22.8	136	19.9	
	출판/영상/방송통신/ 정보 서비스업	20	13.7	76	14.2	96	14.0	

* p<.05, **p<.01, *** p<.001

한편 현 직장 재직기간, 경력기간의 경우 명목변수가 아니라 연속변수로 측정하였으므로 보상의 중요도 인식 수준에 따른 집단별 평균을 비교하였다. 분석결과 보상에 대한 중요도 인식이 낮은 집단은 평균 82.4개월 재직기간, 평균 111.1개월 경력기간을 갖고 있었으며, 중요도가 높다고 응답한 집단은 평균 88.8개월 재직기간, 평균 113.5개월 경력기간을 갖고 있었다. t-test 분석 결과 현 직장 재직기간($t=-940$, $p=.348$), 전체 경력기간($t=-337$, $p=.682$)으로 중요도 인식 수준에 따라 집단별 평균 차이는 유의미하지 않았다.

이러한 결과를 종합하면, 보상에 대한 중요도 인식 수준이 높은 집단의 두드러진 특성은 크게 나타나지 않았으나, 연봉 수준이 8000 이상인 근로자들과 금융 및 보험업에 종사하는 근로자들이 보상에 대해 중요하게 생각하는 비율이 높았고, 경력성장기의 근로자들이 상대적으로 보상을 중요하게 생각하는 경향을 갖는 것으로 나타났다.

2) 지위 준거의 중요도 인식 수준에 따른 특성

지위 준거 항목에 대한 중요도 인식 수준에 따라 관련 특성의 차이가 있는지

분석하기 위하여 χ^2 검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-13>과 같다.

분석 결과 지위 준거 항목에 대한 중요도 인식 수준에 따라 세대, 연봉수준에 유의미한 빈도 차이가 나타났다. 먼저 세대의 경우, 중요도 상 집단의 세대 구성비율은 88만원 세대 45.8%, IMF 세대 42.8%, 386세대 11.4%인 반면 중요도 하 집단의 세대 구성비율은 88만원 세대 56.9%, IMF 세대 35.2%, 386세대 7.9%로 88만원 세대는 지위에 대해 중요하게 생각하는 비율이 상대적으로 적고, IMF세대와 386세대는 큰 것을 알 수 있다. 연봉수준을 살펴보면, 지위에 대한 중요도 인식이 높은 집단은 연봉수준이 낮은 비율이 전반적으로 적고, 연봉수준이 높은 근로자들의 비율이 큰 것을 확인할 수 있으며, 특히 연봉 6000 이상일 때 지위를 중요하게 생각하는 근로자의 비율이 큰 경향이 나타나는 것을 확인할 수 있다.

<표 IV-13> 지위 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인

구분		중요도 하 (4점 미만)		중요도 상 (4점 이상)		전체		χ^2 검정
		빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	
성별	여성	190	37.8	67	31.8	254	36.0	$\chi^2=2.338$, df=1, $\alpha=.126$
	남성	313	62.2	144	68.2	457	64.0	
세대	88만원세대	280	56.9	92	45.8	372	53.6	$\chi^2=7.490^*$, df=2, $\alpha=.024$
	IMF세대	173	35.2	86	42.8	259	37.4	
	386세대	39	7.9	23	11.4	62	8.9	
결혼 여부	미혼	200	40.0	78	37.1	272	38.1	$\chi^2=.507$, df=1, $\alpha=.477$
	기혼	300	60.0	132	62.9	432	60.4	
최종 학력	전문대졸	30	6.0	10	4.8	40	5.7	$\chi^2=757$, df=1, $\alpha=.685$
	대졸	354	71.2	145	70.0	499	70.8	
	대학원졸	113	22.7	52	25.1	165	23.4	
경력 단계	경력형성기	110	21.9	39	18.5	149	20.9	$\chi^2=4.033$, df=3, $\alpha=.258$
	경력성장기	225	44.7	105	49.8	330	46.2	
	경력성숙기	156	31.0	58	27.5	213	29.8	
	경력은퇴기	12	2.4	9	4.3	22	3.1	
이직 경험	없음	271	53.9	122	57.8	393	55.0	$\chi^2=.934$, df=1, $\alpha=.334$
	있음	232	46.1	89	42.2	321	45.0	
직급	사원	111	22.1	47	22.3	158	22.1	$\chi^2=6.502$, df=4, $\alpha=.165$
	대리	162	32.2	49	23.2	211	29.6	
	과장	105	20.9	51	24.2	156	21.8	
	차장	81	16.1	42	19.9	123	17.2	
	부장 이상	44	8.7	22	10.4	66	9.2	

(표 계속)

<표 IV-13> 지위 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인

구분		중요도 하 (4점 미만)		중요도 상 (4점 이상)		전체		χ^2 검정
		빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	
연봉 수준	3000 미만	37	7.4	17	8.1	54	7.6	$\chi^2=15.830^*$, df=7, $\alpha=.027$
	3000-4000	82	16.3	25	11.8	107	15.0	
	4000-5000	115	22.9	36	17.1	151	21.1	
	5000-6000	86	17.1	26	12.3	112	15.7	
	6000-7000	59	11.7	30	14.2	89	12.5	
	7000-8000	48	9.5	25	11.8	73	10.2	
	8000-9000	28	5.6	21	10.0	49	6.9	
	9000이상	48	9.5	31	14.7	79	11.1	
세부 직무	사업관리	37	7.6	11	5.5	48	6.7	$\chi^2=12.466$, df=7, $\alpha=.086$
	기획	67	13.7	33	16.5	100	14.0	
	인사/노무/교육	92	18.8	41	20.5	133	18.6	
	재무/회계	35	7.2	9	4.5	44	6.2	
	생산/품질	20	4.1	9	4.5	29	4.1	
	총무/전산/구매	48	9.8	14	7.0	62	8.7	
	영업/마케팅	97	19.8	57	28.5	154	21.6	
기업 규모	연구개발	93	19.0	26	13.0	119	16.7	$\chi^2=1.787$, df=2, $\alpha=.409$
	중소기업	25	5.0	14	6.6	39	5.5	
	중견기업	142	28.2	51	24.2	193	27.0	
산업 군	대기업	336	66.8	146	69.2	482	67.5	$\chi^2=13.521$, df=7, $\alpha=.060$
	제조업	53	36.3	161	30.0	214	31.4	
	교육서비스업	18	12.3	46	8.6	64	9.4	
	건설업	9	6.2	43	8.0	52	7.6	
	도/소매업	6	4.1	23	4.3	29	4.2	
	전문/과학/기술 서비스업	26	17.8	65	12.1	91	13.3	
	금융/보험업	14	9.6	122	22.8	136	19.9	
	출판/영상/방송 통신/ 정보 서비스업	20	13.7	76	14.2	96	14.0	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

한편 현 직장 재직기간, 경력기간의 경우 명목변수가 아니라 연속변수로 측정하였으므로 지위의 중요도 인식 수준에 따라 집단별 평균을 비교하였다. 분석결과 지위에 대한 중요도 인식 낮은 집단은 평균 82.5개월 재직기간, 평균 109.9개월의 경력기간을 갖고 있었으며, 지위에 대한 중요도가 높은 집단은

평균연령 99.3개월 재직기간, 평균 120.5개월 경력기간을 갖고 있었다. t-test 분석 결과 현 직장 재직기간($t=-2.562$, $p<.01$)의 평균차이는 유의미하였으며, 전체 경력기간($t=-1.5216$, $p=.129$)의 평균차이는 유의미하지 않았다. 즉, 한 직장에서 오래 근무한 사람들이 지위를 더 중요하게 생각하는 것을 알 수 있다.

<표 IV-14> 지위 중요도 인식 수준에 따른 평균 차이

중요도 인식 수준			빈도	평균 (개월)	표준 편차	최소값	최대값	t
현직장 재직기간	1	중요도 하	503	67.74	59.889	1	312	-2.562*
	2	중요도 상	211	86.28	71.033	1	365	
전체 경력기간	1	중요도 하	487	91.23	57.	9	312	-1.521
	2	중요도 상	197	114.77	74.430	2	365	

이러한 결과를 종합하면, 지위에 대해 중요하게 생각하는 집단은 젊은 세대인 88만원 세대보다는 기성세대(IMF세대, 386세대)가 더 많았으며, 연봉 6000을 기준으로 그 이하는 지위에 대해 덜 중요하게 생각하고, 6000 이상은 지위에 대해 더 많이 중요하게 생각하는 것으로 나타났다. 또한, 지위에 대해 중요도 인식 수준이 높은 집단은 그렇지 않은 집단에 비해 현재 직장에 근무한 기간이 평균 18.5 개월 정도 더 길었다.

3) 권한 준거의 중요도 인식 수준에 따른 특성

권한 준거 항목에 대한 중요도 인식 수준에 따라 관련 특성의 차이가 있는지 분석하기 위하여 χ^2 검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-15>와 같다. 분석 결과 권한 준거 항목에 대한 중요도 인식 수준에 따라 성별, 세대, 결혼여부, 직급, 연봉수준, 직무, 기업규모, 산업군의 빈도에 유의미한 차이가 있었다.

이를 구체적으로 살펴보면, 먼저 성별의 경우 중요도 상 집단에서 여성은 32.2%, 남성은 67.8%인 반면, 중요도 하 집단에서 여성은 43.7%, 남성은 56.3%로 권한을 중요하게 생각하는 집단에는 남성의 비율이 높고 여성의 비율이 낮았다.

세대구성을 살펴보면, 중요도가 높은 집단은 IMF세대가 44.2%, 88만원 세대가 43.0%, 386세대가 12.8%로 IMF 세대와 386세대의 비율이 평균보다 높은 반면, 중요도가 낮은 집단에서는 88만원 세대가 64.6%, IMF세대가 30.4%, 386세대가

5.0%로 상대적으로 낮았다. 이러한 세대 차이는 통계적으로 유의미하였다.

결혼여부의 비율 구성에도 차이가 있었는데, 권한에 대한 중요도 인식이 높은 집단에서는 미혼 32.2%, 기혼 67.8%로 기혼의 비율이 높은 반면, 중요도가 낮은 집단에서는 미혼 46.4%, 기혼 53.6%로 미혼의 비율이 높았다.

또한 권한에 대해 중요하게 생각하는 집단은 차장(20.6%)과 부장이상(14.0%) 직급의 비율이 전체 구성 비율에 비해 높았으나, 권한에 대해 중요도 인식이 낮은 집단은 사원(26.3%)과 대리(34.0%)의 비율이 전체 비율에 비해 상대적으로 높았다. 연봉수준의 경우에도 연봉수준이 높아짐에 따라 권한 준거 항목을 중요하게 생각하는 비율이 점차 증가하는 것을 알 수 있으며, 연봉수준 6000이상에서 전체 비율보다 높은 것을 알 수 있다.

세부직무 특성을 살펴보면, 영업/마케팅 직무의 근로자들이 권한 준거 항목에 대해 중요하게 생각하는 비율이 높았으며(27.6%), 연구개발 직무의 근로자들이 권한 준거 항목에 대해 중요하게 생각하는 비율이 상대적으로 낮았다(13.4%). 중요도 인식 수준에 따라 기업규모의 비율도 유의한 차이를 보였는데, 권한 준거의 중요도 인식이 높은 집단은 중소기업(4.7%), 중견기업(22.0%), 대기업(73.4%)인 반면 권한 준거의 중요도 인식이 낮은 집단은 중소기업(6.3%), 중견기업(32.3%), 대기업(61.4%)로 권한 준거를 높게 생각하는 근로자들은 대기업의 근로자들이 많았으며, 중견기업의 근로자들이 적었다. 또한 산업군의 경우 금융/보험업(25.1%)의 비율이 컸으며, 전문/과학/기술서비스업(10.5%)의 근로자들의 비율이 상대적으로 적었다.

<표 IV-15> 권한 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인

구분		중요도 하 (4점 미만)		중요도 상 (4점 이상)		전체		χ^2 검정
		빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	
성별	여성	153	43.7	104	28.6	254	36.0	$\chi^2=17.760^{***}$, df=1, $\alpha=.000$
	남성	197	56.3	260	71.4	457	64.0	
세대	88만원세대	221	64.6	151	43.0	372	53.6	$\chi^2=35.749^{***}$, df=2, $\alpha=.000$
	IMF세대	104	30.4	155	44.2	259	37.4	
	386세대	17	5.0	45	12.8	62	8.9	
결혼 여부	미혼	161	46.4	117	32.2	272	38.1	$\chi^2=14.944^{***}$, df=1, $\alpha=.000$
	기혼	186	53.6	246	67.8	432	60.4	
최종 학력	전문대졸	22	6.4	18	5.0	40	5.7	$\chi^2=.672$, df=2, $\alpha=.714$
	대졸	243	70.6	256	71.1	499	70.8	
	대학원졸	79	23.0	86	23.9	165	23.4	

(표 계속)

<표 IV-15> 권한 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인

구분		중요도 하		중요도 상		전체		χ^2 검정
		빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	
경력 단계	경력형성기	76	21.7	73	20.1	149	20.9	$\chi^2=6.501$, df=3, $\alpha=.090$
	경력성장기	172	49.1	158	43.4	330	46.2	
	경력성숙기	96	27.4	118	32.4	213	29.8	
	경력은퇴기	6	1.7	15	4.1	22	3.1	
이직 경험	없음	181	51.7	212	58.2	393	55.0	$\chi^2=3.072$, df=1, $\alpha=.080$
	있음	169	48.3	152	41.8	321	45.0	
직급	사원	92	26.3	66	18.1	158	22.1	$\chi^2=33.137^{***}$, df=4, $\alpha=.000$
	대리	119	34.0	92	25.3	211	29.6	
	과장	76	21.7	80	22.0	156	21.8	
	차장	48	13.7	75	20.6	123	17.2	
	부장 이상	15	4.3	51	14.0	66	9.2	
연봉 수준	3000 미만	33	9.4	21	5.8	54	7.6	$\chi^2=45.791^{***}$, df=7, $\alpha=.000$
	3000-4000	74	21.1	33	9.1	107	15.0	
	4000-5000	81	23.1	70	19.2	151	21.1	
	5000-6000	58	16.6	54	14.8	112	15.7	
	6000-7000	36	10.3	53	14.6	89	12.5	
	7000-8000	30	8.6	43	11.8	73	10.2	
	8000-9000	14	4.0	35	9.6	49	6.9	
세부 직무	9000이상	24	6.9	55	15.1	79	11.1	$\chi^2=19.126^{**}$, df=7, $\alpha=.008$
	사업관리	24	7.1	24	6.8	48	6.7	
	기획	51	15.1	49	13.9	100	14.0	
	인사/노무/교육	59	17.5	74	21.0	133	18.6	
	재무/회계	26	7.7	18	5.1	44	6.2	
	생산/품질	14	4.2	15	4.3	29	4.1	
	총무/전산/구매	34	10.1	28	8.0	62	8.7	
기업 규모	영업/마케팅	57	16.9	97	27.6	154	21.6	$\chi^2=11.623^{**}$, df=2, $\alpha=.003$
	연구개발	72	21.4	47	13.4	119	16.7	
	중소기업	22	6.3	17	4.7	39	5.5	
	중견기업	113	32.3	80	22.0	193	27.0	
	대기업	215	61.4	267	73.4	482	67.5	
	제조업	97	29.3	117	33.3	214	31.4	
	교육서비스업	36	10.9	28	8.0	64	9.4	
산업 군	건설업	30	9.1	22	6.3	52	7.6	$\chi^2=20.717^{**}$, df=7, $\alpha=.004$
	도/소매업	14	4.2	15	4.3	29	4.2	
	전문과학기술서비스업	54	16.3	37	10.5	91	13.3	
	금융/보험업	48	14.5	88	25.1	136	19.9	
	출판/영상/방송통신 /정보서비스업	52	15.7	44	12.5	96	14.0	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

현 직장 재직기간, 경력기간의 경우 명목변수가 아니라 연속변수로 측정하였으므로 권한의 중요도 인식 수준에 따라 집단별 평균을 비교하였다. 분석결과 권한에 대한 중요도 인식 수준이 낮은 집단은 평균 74.7개월의 재직기간, 평균 99.21개월의 경력기간을 갖고 있었으며, 중요도가 높은 집단은 평균 99.7개월 재직기간, 평균 126.2개월 경력기간을 갖고 있었다. t-test 결과 현 직장 재직기간($t=-4.592$, $p<.001$), 전체 경력기간($t=-4.722$, $p<.001$)로 중요도 인식 수준에 따라 집단별 평균 차이는 유의미하였다. 즉 권한에 대해 중요하게 인식하는 집단은 그렇지 않은 집단에 비해 현 직장 재직기간과 전체 경력기간이 긴 것을 알 수 있다.

<표 IV-16> 권한 중요도 인식 수준에 따른 평균 차이

중요도 인식 수준			빈도	평균 (개월)	표준 편차	최소값	최대값	t
현직장 재직기간	1	중요도 하	350	74.70	64.273	1	365	11.986***
	2	중요도 상	364	99.77	80.956	2	365	
전체 경력기간	1	중요도 하	336	99.21	65.904	2	365	12.043***
	2	중요도 상	348	126.29	83.339	3	398	

이러한 결과를 종합하면, 권한에 대한 중요도 인식이 높은 집단은 기혼의 남성 IMF세대와 386세대, 차부장급 직급 이상의 연봉수준이 6000 이상으로 높고, 대기업의 영업/마케팅 직무에 일하는 사람들의 비율이 높은 것을 알 수 있으며, 이러한 통계적 차이는 유의하였다.

4) 전문성 준거의 중요도 인식 수준에 따른 특성

전문성 준거 항목에 대한 중요도 인식 수준에 따라 관련 특성의 차이가 있는지 분석하기 위하여 χ^2 검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-17>과 같다. 분석 결과 전문성 준거 항목에 대한 중요도 인식 수준에 따라 성별, 최종학력, 세부 직무, 기업규모의 빈도에 유의미한 차이가 있었다.

이를 구체적으로 살펴보면, 먼저 중요도 상 집단은 여성이 33.6%, 남성이 66.4%인 반면 중요도 하 집단은 여성이 45.0%, 남성이 55.0%로 남성이 전문성 준거를 중요하게 생각하는 비율이 더 많았다. 최종학력에 따른 비율 차이를 보면, 중요도 인식이 낮은 집단은 전문대 졸업자, 대학 졸업자, 대학원 졸업자의 경우 비율이 각각

7.5%, 80.3%, 12.2%였고, 중요도 인식이 높은 비율이 5.2%, 68.4%, 26.4%로 그 비율에 차이가 있었다. 즉, 대학원 졸 이상의 학력을 가진 사람들이 전문성 준거에 대해 중요하게 생각하는 비율이 높았다. 세부 직무에 따른 비율 차이를 살펴보면, 연구개발의 전체 비율은 16.7%였으나, 전문성 준거의 중요도 인식이 높은 집단의 연구개발 근로자 비율은 19.7%로 전문성이 중요한 것으로 인식하는 비율이 상대적으로 높았으며, 재무/회계 직무 근로자들의 경우 전문성에 대한 중요도 인식이 낮은 비율이 11.0%로 전체비율(6.0%)보다 높은 것으로 나타났다. 기업규모의 빈도 차이를 살펴보면 전문성에 대한 중요도 인식이 낮은 집단에서 중소기업의 근로자들의 비율이 9.4%로 전체비율보다 높았다. 마지막으로 전문성 인식 수준에 따른 현 직장 재직기간, 전체 경력기간의 평균 차이 분석은 모두 유의미하지 않았다.

<표 IV-17> 전문성 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인

구분		중요도 하 (4점 미만)		중요도 상 (4점 이상)		전체		χ^2 검정
		빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	
성별	여성	67	45.0	190	33.6	254	36.0	$\chi^2=6.579^*$, df=1, $\alpha=.010$
	남성	82	55.0	375	66.4	457	64.0	
세대	88만원세대	82	56.6	290	52.9	372	53.6	$\chi^2=1.176$, df=2, $\alpha=.555$
	IMF세대	53	36.6	206	37.6	259	37.4	
	386세대	10	6.9	52	9.5	62	8.9	
결혼 여부	미혼	56	38.4	222	39.4	272	38.1	$\chi^2=.049$, df=1, $\alpha=.824$
	기혼	90	61.6	342	60.6	432	60.4	
최종 학력	전문대졸	11	7.5	29	5.2	40	5.7	$\chi^2=13.304^{***}$, df=2, $\alpha=.001$
	대졸	118	80.3	381	68.4	499	70.8	
	대학원졸	18	12.2	147	26.4	165	23.4	
경력 단계	경력형성기	31	20.8	118	20.9	149	20.9	$\chi^2=.046$, df=3, $\alpha=.997$
	경력성장기	69	46.3	261	46.2	330	46.2	
	경력성숙기	45	30.2	169	29.9	213	29.8	
	경력은퇴기	4	2.7	17	3.0	22	3.1	
이직 경험	없음	92	61.7	301	53.3	393	55.0	$\chi^2=3.419$, df=1, $\alpha=.064$
	있음	57	38.3	264	46.7	321	45.0	
직급	사원	39	26.2	119	21.1	158	22.1	$\chi^2=2.768$, df=4, $\alpha=.597$
	대리	44	29.5	167	29.6	211	29.6	
	과장	33	22.1	123	21.8	156	21.8	
	차장	22	14.8	101	17.9	123	17.2	
	부장 이상	11	7.4	55	9.7	66	9.2	

(표 계속)

<표 IV-17> 전문성 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인

구분		중요도 하 (4점 미만)		중요도 상 (4점 이상)		전체		χ^2 검정
		빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	
연봉 수준	3000 미만	19	12.8	35	6.2	54	7.6	$\chi^2=9.508$, df=7, $\alpha=.218$
	3000-4000	24	16.1	83	14.7	107	15.0	
	4000-5000	30	20.1	121	21.4	151	21.1	
	5000-6000	23	15.4	89	15.8	112	15.7	
	6000-7000	17	11.4	72	12.7	89	12.5	
	7000-8000	15	10.1	58	10.3	73	10.2	
	8000-9000	6	4.0	43	7.6	49	6.9	
	9000이상	15	10.1	64	11.3	79	11.1	
세부 직무	사업관리	11	7.6	37	6.8	48	6.7	$\chi^2=22.569^{**}$, df=7, $\alpha=.002$
	기획	19	13.1	81	14.9	100	14.0	
	인사/노무/교육	21	14.5	112	20.6	133	18.6	
	재무/회계	16	11.0	28	5.1	44	6.2	
	생산/품질	8	5.5	21	3.9	29	4.1	
	총무/전산/구매	16	11.0	46	8.5	62	8.7	
	영업/마케팅	42	29.0	112	20.6	154	21.6	
기업 규모	연구개발	12	8.3	107	19.7	119	16.7	$\chi^2=6.212^*$, df=2, $\alpha=.045$
	중소기업	14	9.4	25	4.4	39	5.5	
	중견기업	35	23.5	158	28.0	193	27.0	
	대기업	100	67.1	382	67.6	482	67.5	
산업 군	제조업	47	33.8	167	30.8	214	31.4	$\chi^2=10.595$, df=6, $\alpha=.102$
	교육서비스업	14	10.1	50	9.2	64	9.4	
	건설업	7	5.0	45	8.3	52	7.6	
	도/소매업	10	7.2	19	3.5	29	4.2	
	전문/과학/기술 서비스업	20	14.4	71	13.1	91	13.3	
	금융/보험업	30	21.6	106	19.5	136	19.9	
	출판/영상/방송통 신/정보서비스업	11	7.9	85	15.7	96	14.0	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

이러한 결과를 종합하면, 여성보다는 남성이 전문성 준거에 대해 더 중요하게 생각하는 것으로 나타났고, 대학원 졸업자들이 전문성에 대해 더 중요하게 인식하는 것으로 나타났다. 또한, 전문성 준거에 대한 중요도 인식은 성별 외에 직무 및 조직 특성에 따라 달라지는 것으로 보인다. 특히 연구개발 직무 종사자들이 전문성에 대해 중요하게 인식하는 비율이 높았다.

5) 자아실현 준거의 중요도 인식 수준에 따른 특성

자아실현 준거 항목에 대한 중요도 인식 수준에 따라 관련 특성의 차이가 있는지 분석하기 위하여 χ^2 검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-16>과 같다. 카이스퀘어 검정 결과 자아실현 준거 항목에 대한 중요도 인식 수준에 따라 성별, 세대, 결혼여부, 연봉수준, 세부직무, 산업군의 빈도에 유의미한 차이가 있었다.

이를 구체적으로 살펴보면, 먼저 성별의 경우 자아실현의 중요도 하 집단은 여성이 40.4%, 남성은 59.6%인 반면, 중요도 상 집단은 여성이 30.5%, 남성은 69.5%로 자아실현 준거를 중요하게 생각하는 비율은 남성이 여성보다 많았다. 세대의 경우 88만원 세대와 IMF세대의 중요도 인식 수준별 비율은 유사하였으나, 386세대는 중요도 인식이 낮은 비율이 6.2%, 중요도가 인식이 높은 비율이 12.4%로 자아실현에 대해 중요하다고 응답한 집단에서 386세대의 비율이 더 높았다.

중요도 인식 수준에 따라 결혼여부의 구성비율에도 차이가 있었는데, 미혼의 근로자는 중요도가 낮다고 응답한 비율이 43.1%였고, 중요도가 높다고 응답한 비율이 34.2%인 반면 기혼의 근로자는 중요도가 낮은 비율이 56.9%, 높은 비율이 65.8%로 기혼 근로자가 자아실현에 대한 중요도 인식이 높았다. 자아실현에 대한 중요도 인식 수준에 따라 연봉수준의 비율을 살펴보면, 연봉수준이 8000 이상으로 높은 근로자들의 비율이 전체 비율에 비해 높은 것으로 나타났다.

세부직무의 비율을 살펴보면, 중요도 상 집단에서 인사/노무/교육 직무의 근로자들은 24.3%로 전체비율(18.6%)보다 높았다. 산업군의 경우, 제조업의 근로자들의 경우 자아실현이 중요하다고 응답한 비율이 36.5%로 전체 비율 31.5% 보다 높았으며, 전문/과학/기술 서비스업의 근로자들의 경우 자아실현에 대한 중요도 인식이 낮은 비율이 17.2%로 전체 비율 13.3%보다 높았다. 한편 자아실현에 대한 중요도 인식 수준에 따라 현 직장 재직기간, 전체 경력기간의 평균 차이는 유의미하지 않았다.

<표 IV-18> 자아실현 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인

구분		중요도 하		중요도 상		전체		χ^2 검정
		빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	
성별	여성	160	40.4	97	30.5	254	36.0	$\chi^2=7.504^{**}$, df=1, $\alpha=.006$
	남성	236	59.6	221	69.5	457	64.0	
세대	88만원세대	219	56.6	153	50.0	372	53.6	$\chi^2=8.770^{*}$, df=2, $\alpha=.012$
	IMF세대	144	37.2	115	37.6	259	37.4	
	386세대	24	6.2	38	12.4	62	8.9	

(표 계속)

<표 IV-18> 자아실현 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인

구분		중요도 하 (4점 미만)		중요도 상 (4점 이상)		전체		χ^2 검정
		빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	
결혼 여부	미혼	170	43.1	108	34.2	272	38.1	$\chi^2=5.922^*$, df=1, $\alpha=.015$
	기혼	224	56.9	208	65.8	432	60.4	
최종 학력	전문대졸	20	5.1	20	6.4	40	5.7	$\chi^2=2.718$, df=2, $\alpha=.257$
	대졸	287	73.4	212	67.7	499	70.8	
	대학원졸	84	21.5	81	25.9	165	23.4	
경력 단계	경력형성기	76	19.2	73	23.0	149	20.9	$\chi^2=1.827$, df=3, $\alpha=.609$
	경력성장기	190	48.0	140	44.0	330	46.2	
	경력성숙기	118	29.8	96	30.2	213	29.8	
	경력은퇴기	12	3.0	9	2.8	22	3.1	
이직 경험	없음	211	53.3	182	57.2	393	55.0	$\chi^2=1.112$, df=1, $\alpha=.292$
	있음	185	46.7	136	42.8	321	45.0	
직급	사원	87	22.0	71	22.3	158	22.1	$\chi^2=5.626$, df=4, $\alpha=.229$
	대리	123	31.1	88	27.7	211	29.6	
	과장	92	23.2	64	20.1	156	21.8	
	차장	57	14.4	66	20.8	123	17.2	
	부장 이상	37	9.3	29	9.1	66	9.2	
연봉 수준	3000 미만	33	8.3	21	6.6	54	7.6	$\chi^2=14.758^*$, df=7, $\alpha=.039$
	3000-4000	62	15.7	45	14.2	107	15.0	
	4000-5000	88	22.2	63	19.8	151	21.1	
	5000-6000	64	16.2	48	15.1	112	15.7	
	6000-7000	53	13.4	36	11.3	89	12.5	
	7000-8000	44	11.1	29	9.1	73	10.2	
	8000-9000	18	4.5	31	9.7	49	6.9	
	9000이상	34	8.6	45	14.2	79	11.1	
세부 직무	사업관리	32	8.3	16	5.3	48	6.7	$\chi^2=15.357^*$, df=7, $\alpha=.032$
	기획	60	15.6	40	13.2	100	14.0	
	인사/노무/교육	59	15.3	74	24.3	133	18.6	
	재무/회계	31	8.1	13	4.3	44	6.2	
	생산/품질	14	3.6	15	4.9	29	4.1	
	총무/전산/구매	38	9.9	24	7.9	62	8.7	
	영업/마케팅	85	22.1	69	22.7	154	21.6	
	연구개발	66	17.1	53	17.4	119	16.7	
기업 규모	중소기업	23	5.8	16	5.0	39	5.5	$\chi^2=1.793$, df=2, $\alpha=.408$
	중견기업	114	28.8	79	24.8	193	27.0	
	대기업	259	65.4	223	70.1	482	67.5	

(표 계속)

<표 IV-18> 자아실현 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인

구분		중요도 하 (4점 미만)		중요도 상 (4점 이상)		전체		χ^2 검정
		빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	
산업 군	제조업	103	27.2	111	36.5	214	31.4	$\chi^2=16.444^*$, df=6, $\alpha=.012$
	교육서비스업	36	9.5	28	9.2	64	9.4	
	건설업	29	7.7	23	7.6	52	7.6	
	도/소매업	20	5.3	9	3.0	29	4.2	
	전문/과학/기술 서비스업	65	17.2	26	8.6	91	13.3	
	금융/보험업	73	19.3	63	20.7	136	19.9	
	출판/영상/방송통 신/정보서비스업	52	13.8	44	14.5	96	14.0	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

이러한 결과를 종합하면, 386세대의 기혼 남성이며 연봉수준이 8000만원 이상이고 제조업의 인사/노무/교육 직무에 종사하는 근로자들은 자아실현을 중요하게 생각하는 비율이 높음을 알 수 있다.

6) 안정 준거의 중요도 인식 수준에 따른 특성

안정 준거 항목에 대한 중요도 인식 수준에 따라 관련 특성의 차이가 있는지 분석하기 위하여 χ^2 검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-17>과 같다.

분석 결과 안정 준거 항목에 대한 중요도 인식 수준에 따라 관련 특성 빈도의 유의미한 차이는 산업군에서만 발견되었다. 이를 구체적으로 살펴보면, 안정 준거에 대해 중요하다고 응답한 집단 중 금융 및 보험업(23.1%)은 전체 비율(19.9%)에 비해 높은 편으로 나타났고, 전문/과학/기술 서비스업의 근로자들은 안정 준거에 대한 인식이 낮은 비율이 17.7%로 전체 비율 13.3%보다 높았다. 한편 안정 준거 항목에 대한 인식 수준에 따라 현 직장 재직기간, 전체 경력기간의 평균 차이 분석은 모두 유의미하지 않았다.

<표 IV-19> 안정 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인

구분		중요도 하 (4점 미만)		중요도 상 (4점 이상)		전체		χ^2 검정
		빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	
성별	여성	95	38.9	162	34.5	254	36.0	$\chi^2=1.391$, df=1, $\alpha=.238$
	남성	149	61.1	308	65.5	457	64.0	
세대	88만원세대	121	51.3	251	54.9	372	53.6	$\chi^2=1.753$, df=2, $\alpha=.416$
	IMF세대	96	40.7	163	35.7	259	37.4	
	386세대	19	8.1	43	9.4	62	8.9	
결혼 여부	미혼	100	41.3	178	38.0	272	38.1	$\chi^2=.724$, df=1, $\alpha=.395$
	기혼	142	58.7	290	62.0	432	60.4	
최종 학력	전문대졸	13	5.4	27	5.8	40	5.7	$\chi^2=.289$, df=2, $\alpha=.866$
	대졸	168	70.0	331	71.3	499	70.8	
	대학원졸	59	24.6	106	22.8	165	23.4	
경력 단계	경력형성기	44	18.0	105	22.3	149	20.9	$\chi^2=4.080$, df=3, $\alpha=.253$
	경력성장기	109	44.7	221	47.0	330	46.2	
	경력성숙기	84	34.4	130	27.7	213	29.8	
	경력은퇴기	7	2.9	14	3.0	22	3.1	
이직 경험	없음	126	51.6	267	56.8	393	55.0	$\chi^2=1.734$, df=1, $\alpha=.188$
	있음	118	48.4	203	43.2	321	45.0	
직급	사원	45	18.4	113	24.0	158	22.1	$\chi^2=3.815$, df=4, $\alpha=.423$
	대리	72	29.5	139	29.6	211	29.6	
	과장	58	23.8	98	20.9	156	21.8	
	차장	47	19.3	76	16.2	123	17.2	
	부장 이상	22	9.0	44	9.4	66	9.2	
연봉 수준	3000 미만	16	6.6	38	8.1	54	7.6	$\chi^2=9.023$, df=7, $\alpha=.251$
	3000-4000	49	20.1	58	12.3	107	15.0	
	4000-5000	46	18.9	105	22.3	151	21.1	
	5000-6000	36	14.8	76	16.2	112	15.7	
	6000-7000	32	13.1	57	12.1	89	12.5	
	7000-8000	26	10.7	47	10.0	73	10.2	
	8000-9000	15	6.1	34	7.2	49	6.9	
	9000이상	24	9.8	55	11.7	79	11.1	
세부 직무	사업관리	18	7.6	30	6.7	48	6.7	$\chi^2=4.917$, df=7, $\alpha=.670$
	기획	38	16.0	62	13.7	100	14.0	
	인사/노무/교육	52	21.8	81	18.0	133	18.6	
	재무/회계	13	5.5	31	6.9	44	6.2	
	생산/품질	11	4.6	18	4.0	29	4.1	
	총무/전산/구매	18	7.6	44	9.8	62	8.7	
	영업/마케팅	46	19.3	108	23.9	154	21.6	
	연구개발	42	17.6	77	17.1	119	16.7	

(표 계속)

<표 IV-19> 안정 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인

구분		중요도 하 (4점 미만)		중요도 상 (4점 이상)		전체		χ^2 검정
		빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	
기업 규모	중소기업	16	6.6	23	4.9	39	5.5	$\chi^2=2.356$, df=2, $\alpha=.308$
	중견기업	72	29.5	121	25.7	193	27.0	
	대기업	156	63.9	326	69.4	482	67.5	
산업 군	제조업	71	30.6	143	31.8	214	31.4	$\chi^2=18.337^{**}$, df=6, $\alpha=.005$
	교육서비스업	21	9.1	43	9.6	64	9.4	
	건설업	13	5.6	39	8.7	52	7.6	
	도/소매업	13	5.6	16	3.6	29	4.2	
	전문/과학/기술 서비스업	41	17.7	50	11.1	91	13.3	
	금융/보험업	32	13.8	104	23.1	136	19.9	
	출판/영상/방송통 신/정보 서비스업	41	17.7	55	12.2	96	14.0	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

이를 종합하면, 안정 준거 항목을 중요하게 생각하는 비율은 사무직 근로자의 관련 특성에 따라 다르지 않았다. 다만, 안정 준거를 중요하게 생각하는 집단에서 금융 및 보험업 근로자들의 비율이 높았으며, 안정 준거를 중요하지 않다고 응답한 집단에서 전문/과학/기술서비스업 근로자들의 비율이 높았다.

7) 도전 준거의 중요도 인식 수준에 따른 특성

도전 준거 항목에 대한 중요도 인식 수준에 따라 관련 특성의 차이가 있는지 분석하기 위하여 χ^2 검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-20>과 같다. 분석 결과 도전 준거 항목에 대한 중요도 인식 수준에 따라 성별, 세대, 결혼여부, 직급, 연봉수준, 세부직무, 기업규모, 산업군의 빈도에 유의미한 차이가 있었다.

이를 구체적으로 살펴보면, 먼저 성별의 경우 여성은 중요도 하 집단의 비율이 42.0%였고, 중요도 상 집단의 비율이 23.6%로 나타난 반면, 남성은 중요도 하 집단은 58.0%, 중요도 상 집단은 76.4%로 도전 준거를 중요하게 생각하는 집단에서 남성의 비율이 높음을 알 수 있다. 세대의 경우 88만원 세대는 중요도 하 집단의 비율이 58.5%, 중요도 상 집단의 비율이 43.8%였으며, IMF 세대의 경우 중요도 하 집단이 34.3%, 중요도 상 집단이 43.8%였고, 386세대의 경우 중요도 하

집단이 7.3%, 중요도 상 집단이 12.4%로 세대차이가 유의미한 것으로 나타났다. 즉, 88만원 세대는 도전 준거에 대해 중요도가 보통이나 낮다고 응답한 비율이 다른 세대에 비해 높았으며, 386세대는 도전이 중요하다고 응답한 비율이 다른 세대에 비해 높았다.

도전 준거에 대한 중요도 인식 수준에 따라 결혼여부의 비율에도 차이가 있었는데, 미혼 근로자의 경우 중요도 하 집단이 42.7%, 고 집단이 31.9%인 반면, 기혼의 경우 저 집단이 57.3%, 고 집단이 68.1%로 도전 준거를 중요하게 생각하는 집단에서 미혼 근로자에 비해 기혼 근로자들의 비율이 높았다.

직급을 살펴보면, 중요도 하 집단에서는 대리(31.0%), 사원(24.5%), 과장(22.2%), 차장(13.9%), 부장 이상(8.3%) 순으로 그 비율이 큰 것으로 나타났으나 중요도 상 집단에서는 대리(26.6%), 차장(26.6%), 과장(21.0%), 사원(17.2%), 부장 이상(11.2%) 순으로 그 구성 비율이 높은 것으로 나타났다. 한편, 중요도 인식 수준에 따라 연봉수준의 구성비율에도 차이가 나타났는데, 도전에 대해 중요하다고 응답한 집단에는 높은 수준의 연봉수준을 가진 근로자의 비율이 높았으며, 구체적으로 연봉수준 7000 이상의 근로자 비율이 전체 비율보다 높은 것을 알 수 있다.

세부 직무에서는 인사/노무/교육 직무의 근로자들(25.0%)과 영업/마케팅(27.6%) 직무를 수행하는 근로자들이 도전 준거에 대해 중요하다고 응답한 비율이 높았으며, 산업군의 분포비율을 살펴보면 도전의 중요도가 높다고 응답한 집단에서 전문/과학/기술 서비스업의 근로자들(8.8%)의 비율이 상대적으로 낮은 것으로 나타났다.

<표 IV-20> 도전 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인

구분		중요도 하		중요도 상		전체		χ^2 검정
		빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	
성별	여성	202	42.0	55	23.6	254	36.0	$\chi^2=23.043^{***}$, df=1, $\alpha=.000$
	남성	279	58.0	178	76.4	457	64.0	
세대	88만원세대	273	58.5	99	43.8	372	53.6	$\chi^2=14.247^{***}$, df=2, $\alpha=.001$
	IMF세대	160	34.3	99	43.8	259	37.4	
	386세대	34	7.3	28	12.4	62	8.9	
결혼 여부	미혼	204	42.7	74	31.9	272	38.1	$\chi^2=7.621$, df=1, $\alpha=.006$
	기혼	274	57.3	158	68.1	432	60.4	
최종 학력	전문대졸	24	5.1	16	7.0	40	5.7	$\chi^2=1.158$, df=2, $\alpha=.561$
	대졸	340	71.7	159	69.1	499	70.8	
	대학원졸	110	23.2	55	23.9	165	23.4	

(표 계속)

<표 IV-20> 도전 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인

구분		중요도 하		중요도 상		전체		χ^2 검정
		빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	
경력 단계	경력형성기	105	21.8	44	18.9	149	20.9	$\chi^2=3.909$, df=3, $\alpha=.271$
	경력성장기	227	47.2	103	44.2	330	46.2	
	경력성숙기	138	28.7	76	32.6	213	29.8	
	경력은퇴기	11	2.3	10	4.3	22	3.1	
이직 경험	없음	263	54.7	130	55.8	393	55.0	$\chi^2=.079$, df=1, $\alpha=.779$
	있음	218	45.3	103	44.2	321	45.0	
직급	사원	118	24.5	40	17.2	158	22.1	$\chi^2=15.643^{***}$, df=4, $\alpha=.004$
	대리	149	31.0	62	26.6	211	29.6	
	과장	107	22.2	49	21.0	156	21.8	
	차장	67	13.9	56	24.0	123	17.2	
	부장 이상	40	8.3	26	11.2	66	9.2	
연봉 수준	3000 미만	42	8.7	12	5.2	54	7.6	$\chi^2=24.964^{***}$, df=7, $\alpha=.001$
	3000-4000	77	16.0	30	12.9	107	15.0	
	4000-5000	113	23.5	38	16.3	151	21.1	
	5000-6000	78	16.2	34	14.6	112	15.7	
	6000-7000	60	12.5	29	12.4	89	12.5	
	7000-8000	46	9.6	27	11.6	73	10.2	
	8000-9000	23	4.8	26	11.2	49	6.9	
세부 직무	9000이상	42	8.7	37	15.9	79	11.1	$\chi^2=19.671^{**}$, df=7, $\alpha=.006$
	사업관리	37	8.0	11	4.8	48	6.7	
	기획	75	16.3	25	11.0	100	14.0	
	인사/노무/교육	76	16.5	57	25.0	133	18.6	
	재무/회계	30	6.5	14	6.1	44	6.2	
	생산/품질	18	3.9	11	4.8	29	4.1	
	총무/전산/구매	46	10.0	16	7.0	62	8.7	
기업 규모	영업/마케팅	91	19.7	63	27.6	154	21.6	$\chi^2=4.198$, df=2, $\alpha=.123$
	연구개발	88	19.1	31	13.6	119	16.7	
	중소기업	27	5.6	12	5.2	39	5.5	
	중견기업	141	29.3	52	22.3	193	27.0	
	대기업	313	65.1	169	72.5	482	67.5	
산업 군	제조업	136	29.8	78	34.5	214	31.4	$\chi^2=8.965$, df=6, $\alpha=.176$
	교육서비스업	43	9.4	21	9.3	64	9.4	
	건설업	36	7.9	16	7.1	52	7.6	
	도/소매업	22	4.8	7	3.1	29	4.2	
	전문/과학/기술 서비스업	71	15.6	20	8.8	91	13.3	
	금융/보험업	84	18.4	52	23.0	136	19.9	
	출판/영상/방송통 신/정보 서비스업	64	14.0	32	14.2	96	14.0	

* p<.05, **p<.01, *** p<.001

현 직장 재직기간, 전체 경력기간의 경우 명목변수가 아니라 연속변수로 측정하였으므로 도전 준거 항목에 대한 중요도 인식 수준에 따라 집단별 평균을 비교하였다. 분석결과 도전에 대한 중요도 인식이 낮은 집단은 평균 79.3개월 재직기간, 평균 105.0개월의 경력기간을 갖고 있었으며, 도전에 대한 중요도 인식이 높은 집단은 평균 105.0개월 재직기간, 평균 129.2개월 경력기간을 갖고 있었다. t-test 결과 현 직장 재직기간($t=-3.880$, $p<.001$), 전체 경력기간($t=-3.603$, $p<.001$)은 도전에 대한 중요도 인식 수준에 따라 평균 차이가 유의미하였다. 즉, 도전에 대한 중요도 인식이 낮은 집단에 비해 높은 집단은 재직기간이나 경력기간이 긴 것으로 나타났다.

추가적으로 현 직장 재직기간을 구간으로 나누어 도전에 대한 중요도 인식 수준별 비율을 구하였는데, 15년 이상 20년 미만의 재직기간을 가진 근로자들은 도전에 대한 중요도 인식이 높은 비율이 43.3%였으며, 20년 이상 재직기간을 가진 근로자들은 도전에 대한 중요도 인식이 58.3%로 평균 비율(32.6%)보다 높았다.

<표 IV-21> 도전에 대한 중요도 인식 수준에 따른 평균 차이

중요도 인식 수준			빈도	평균 (개월)	표준 편차	최소값	최대값	t
현직장 재직기간	1	중요도 하	481	79.30	65.431	1	324	-3.880***
	2	중요도 상	233	104.39	87.571	1	398	
전체 경력기간	1	중요도 하	460	105.07	68.680	2	324	-3.603***
	2	중요도 상	224	129.25	88.263	3	398	

이러한 결과를 종합하면, 현 직장에서 재직기간이 15년 이상이고 인사/노무/교육과 영업/마케팅 직무에 종사하는 연봉 수준이 높은 차장 직급을 가진 기혼의 386세대 남성이 도전 준거에 대한 중요도 인식이 높음을 알 수 있다.

8) 즐거움 준거의 중요도 인식 수준에 따른 특성

즐거움 준거 항목에 대한 중요도 인식 수준에 따라 관련 특성의 차이가 있는지 분석하기 위하여 χ^2 검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-22>과 같다. 분석 결과 즐거움 준거 항목에 대한 중요도 인식 수준에 따라 세부직무의 빈도에 유의미한 차이가 있었으며 다른 특성에 대해서는 빈도차이가 유의미하지 않았다. 또한, 즐거움 준거항목에 따른 현 직장 재직기간, 전체 경력기간의 평균차이는

유의미하지 않았다.

세부직무와 관련하여 즐거움 준거의 중요도가 높은 집단에서 인사/노무/교육 직무(22.4%)의 비율이 전체 비율(18.6%) 보다 높았으며, 사업관리 직무의 근로자의 경우 즐거움에 대한 중요도 인식이 낮은 집단의 비율이 9.8%로 전체 비율(6.7%)보다 높았다. 한편, 즐거움 준거에 대해 중요도 인식에 따라 구분된 집단 간에 최종학력 구성비율에 차이가 유의한 경향이 있었는데($\chi^2=5.891$, $df=2$, $\alpha=.053$), 특히 중요도 상 집단에 대학원졸 이상의 근로자 비율(26.4%)이 전체 비율(23.4%)보다 높았다.

<표 IV-22> 즐거움 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인

구분		중요도 하 (4점 미만)		중요도 상 (4점 이상)		전체		χ^2 검정
		빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	
성별	여성	100	37.9	157	34.9	254	36.0	$\chi^2=.646$, $df=1$, $\alpha=.422$
	남성	164	62.1	293	65.1	457	64.0	
세대	88만원세대	132	50.8	240	55.4	372	53.6	$\chi^2=1.671$, $df=2$, $\alpha=.434$
	IMF세대	105	40.4	154	35.6	259	37.4	
	386세대	23	8.8	39	9.0	62	8.9	
결혼 여부	미혼	100	38.2	178	39.7	272	38.1	$\chi^2=.170$, $df=1$, $\alpha=.680$
	기혼	162	61.8	270	60.3	432	60.4	
최종 학력	전문대졸	16	6.1	24	5.4	40	5.7	$\chi^2=5.891$, $df=2$, $\alpha=.053$
	대졸	197	75.5	302	68.2	499	70.8	
	대학원졸	48	18.4	117	26.4	165	23.4	
경력 단계	경력형성기	45	17.0	104	23.1	149	20.9	$\chi^2=4.053$, $df=3$, $\alpha=.256$
	경력성장기	125	47.3	205	45.6	330	46.2	
	경력성숙기	85	32.2	129	28.7	213	29.8	
	경력은퇴기	9	3.4	12	2.7	22	3.1	
이직 경험	없음	136	51.5	257	57.1	393	55.0	$\chi^2=2.106$, $df=1$, $\alpha=.147$
	있음	128	48.5	193	42.9	321	45.0	
직급	사원	47	17.8	111	24.7	158	22.1	$\chi^2=6.042$, $df=4$, $\alpha=.196$
	대리	86	32.6	125	27.8	211	29.6	
	과장	60	22.7	96	21.3	156	21.8	
	차장	43	16.3	80	17.8	123	17.2	
	부장 이상	28	10.6	38	8.4	66	9.2	

(표 계속)

<표 IV-22> 즐거움 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인

구분		중요도 하 (4점 미만)		중요도 상 (4점 이상)		전체		χ^2 검정
		빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	
연봉 수준	3000 미만	26	9.8	28	6.2	54	7.6	$\chi^2=9.301$, df=7, $\alpha=.232$
	3000-4000	42	15.9	65	14.4	107	15.0	
	4000-5000	44	16.7	107	23.8	151	21.1	
	5000-6000	40	15.2	72	16.0	112	15.7	
	6000-7000	38	14.4	51	11.3	89	12.5	
	7000-8000	29	11.0	44	9.8	73	10.2	
	8000-9000	19	7.2	30	6.7	49	6.9	
	9000이상	26	9.8	53	11.8	79	11.1	
세부 직무	사업관리	25	9.8	23	5.3	48	6.7	$\chi^2=14.690^*$, df=7, $\alpha=.042$
	기획	38	14.8	62	14.3	100	14.0	
	인사/노무/교육	36	14.1	97	22.4	133	18.6	
	재무/회계	20	7.8	24	5.5	44	6.2	
	생산/품질	10	3.9	19	4.4	29	4.1	
	총무/전산/구매	28	10.9	34	7.9	62	8.7	
	영업/마케팅	60	23.4	94	21.7	154	21.6	
	연구개발	39	15.2	80	18.5	119	16.7	
기업 규모	중소기업	17	6.4	22	4.9	39	5.5	$\chi^2=4.127$, df=2, $\alpha=.127$
	중견기업	81	30.7	112	24.9	193	27.0	
	대기업	166	62.9	316	70.2	482	67.5	
산업 군	제조업	78	31.5	136	31.3	214	31.4	$\chi^2=7.997$, df=6, $\alpha=.238$
	교육서비스업	21	8.5	43	9.9	64	9.4	
	건설업	20	8.1	32	7.4	52	7.6	
	도/소매업	14	5.6	15	3.5	29	4.2	
	전문/과학/기술 서비스업	38	15.3	53	12.2	91	13.3	
	금융/보험업	52	21.0	84	19.4	136	19.9	
	출판/영상/방송통 신/정보서비스업	25	10.1	71	16.4	96	14.0	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

이러한 결과를 종합하면, 상대적으로 즐거움 준거항목에 대해서는 중요도 인식 수준에 따라 유의미한 관련 특성 차이가 비교적 적었으며, 즐거움 준거에 대해 중요하게 생각하는 집단에서 인사/노무/교육 직무에 종사하는 근로자들과 대학원 졸업 이상의 최종학력을 가진 근로자들의 비율이 높은 것을 알 수 있다.

9) 균형 준거의 중요도 인식 수준에 따른 특성

균형 준거 항목에 대한 중요도 인식 수준에 따라 관련 특성의 차이가 있는지 분석하기 위하여 χ^2 검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-23>과 같다. 분석 결과 즐거움 준거 항목에 대한 중요도 인식 수준에 따라 세대, 결혼여부, 경력단계, 직급, 산업군의 빈도에 유의미한 차이가 있었다.

이를 구체적으로 살펴보면, 균형에 대한 중요도 인식 상 집단의 경우 88만원 세대 58.3%, IMF세대 33.5%, 386세대 8.3%였으나, 중요도 인식 하 집단의 경우 88만원 세대 42.1%, IMF세대 47.2%, 386세대 10.7%로 세대 차이가 유의미하였다. 즉, 균형 준거에 대해 중요하다고 응답한 집단은 88만원 세대가 다수를 이루고 있었으며, 중요하지 않다고 응답한 집단에서는 상대적으로 IMF세대가 많았다. 결혼여부와 관련하여 균형에 대한 중요도 인식이 높은 집단에서 미혼 근로자의 비율이 41.4%로 전체 비율(38.1%)보다 높았다.

경력단계에서도 비율 차이는 유의미하였는데, 경력형성기와 경력성장기의 경우 중요도 응답이 높은 집단이 각각 23.1%, 47.6%의 비율로 낮은 집단의 15.1%, 42.7%보다 높았으며, 경력성숙기는 중요도 인식 수준이 낮은 집단의 비율(39.2%)이 높은 집단(26.4%)에 비해 높았다. 직급의 경우 사원과 대리 직급에서 균형에 대해 중요하다고 응답한 비율이 각각 25.2%와 30.5%로 높았고, 과장, 차장, 부장 이상 직급에서는 균형 준거에 대해 중요하지 않다고 응답한 비율이 각각 25.1%, 21.1%, 12.6%로 전체 비율보다 높게 나타났다. 산업군의 경우 출판/영상/방송통신/정보서비스업의 근로자들이 균형에 대해 중요하다고 응답한 비율이 16.0%로 상대적으로 높았고, 도소매업과 전문/과학/기술 서비스업의 근로자들은 균형에 대한 중요도 인식이 낮은 집단의 비율이 각각 6.9%와 17.6%로 전체 비율보다 높았다.

<표 IV-23> 균형 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인

구분		중요도 하		중요도 상		전체		χ^2 검정
		빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	
성별	여성	72	36.2	185	35.9	254	36.0	$\chi^2=.004$, df=1, $\alpha=.949$
	남성	127	63.8	330	64.1	457	64.0	
세대	88만원세대	83	42.1	289	58.3	372	53.6	$\chi^2=14.863^{***}$, df=2, $\alpha=.001$
	IMF세대	93	47.2	166	33.5	259	37.4	
	386세대	21	10.7	41	8.3	62	8.9	

(표 계속)

<표 IV-23> 균형 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인

구분		중요도 하 (4점 미만)		중요도 상 (4점 이상)		전체		χ^2 검정
		빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	
결혼 여부	미혼	66	33.3	212	41.4	272	38.1	$\chi^2=3.906^*$, df=1, $\alpha=.048$
	기혼	132	66.7	300	58.6	432	60.4	
최종 학력	전문대졸	15	7.7	25	4.9	40	5.7	$\chi^2=5.205$, df=2, $\alpha=.074$
	대졸	145	74.0	354	69.7	499	70.8	
	대학원졸	36	18.4	129	25.4	165	23.4	
경력 단계	경력형성기	30	15.1	119	23.1	149	20.9	$\chi^2=13.007^{**}$, df=3, $\alpha=.005$
	경력성장기	85	42.7	245	47.6	330	46.2	
	경력성숙기	78	39.2	136	26.4	213	29.8	
	경력은퇴기	6	3.0	15	2.9	22	3.1	
이직 경험	없음	104	52.3	289	56.1	393	55.0	$\chi^2=.862$, df=1, $\alpha=.353$
	있음	95	47.7	226	43.9	321	45.0	
직급	사원	28	14.1	130	25.2	158	22.1	$\chi^2=15.695^{**}$, df=4, $\alpha=.003$
	대리	54	27.1	157	30.5	211	29.6	
	과장	50	25.1	106	20.6	156	21.8	
	차장	42	21.1	81	15.7	123	17.2	
	부장 이상	25	12.6	41	8.0	66	9.2	
연봉 수준	3000 미만	18	9.0	36	7.0	54	7.6	$\chi^2=6.859$, df=7, $\alpha=.444$
	3000-4000	27	13.6	80	15.5	107	15.0	
	4000-5000	34	17.1	117	22.7	151	21.1	
	5000-6000	28	14.1	84	16.3	112	15.7	
	6000-7000	28	14.1	61	11.8	89	12.5	
	7000-8000	21	10.6	52	10.1	73	10.2	
	8000-9000	18	9.0	31	6.0	49	6.9	
	9000이상	25	12.6	54	10.5	79	11.1	
세부 직무	사업관리	19	9.7	29	5.9	48	6.7	$\chi^2=8.353$, df=7, $\alpha=.303$
	기획	27	13.8	73	14.8	100	14.0	
	인사/노무/교육	37	19.0	96	19.4	133	18.6	
	재무/회계	10	5.1	34	6.9	44	6.2	
	생산/품질	10	5.1	19	3.8	29	4.1	
	총무/전산/구매	22	11.3	40	8.1	62	8.7	
	영업/마케팅	44	22.6	110	22.3	154	21.6	
	연구개발	26	13.3	93	18.8	119	16.7	
기업 규모	중소기업	11	5.5	28	5.4	39	5.5	$\chi^2=.058$, df=2, $\alpha=.971$
	중견기업	55	27.6	138	26.8	193	27.0	
	대기업	133	66.8	349	67.8	482	67.5	

(표 계속)

<표 IV-23> 균형 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인

구분		중요도 하 (4점 미만)		중요도 상 (4점 이상)		전체		χ^2 검정
		빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	
산업 군	제조업	57	30.3	157	31.8	214	31.4	$\chi^2=14.203^*$, df=6, $\alpha=.027$
	교육서비스업	14	7.4	50	10.1	64	9.4	
	건설업	13	6.9	39	7.9	52	7.6	
	도/소매업	13	6.9	16	3.2	29	4.2	
	전문/과학/기술 서비스업	33	17.6	58	11.7	91	13.3	
	금융/보험업	41	21.8	95	19.2	136	19.9	
	출판/영상/방송통 신/정보 서비스업	17	9.0	79	16.0	96	14.0	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

현 직장 재직기간, 전체 경력기간의 경우 명목변수가 아니라 연속변수로 측정하였으므로 균형 준거 항목에 대한 중요도 인식 수준에 따라 집단별 평균을 비교하였다. 분석결과 균형에 대한 중요도 인식이 낮은 집단은 평균 100.4개월의 재직기간, 평균 130.6개월의 경력기간을 갖고 있었으며, 균형에 대한 중요도 인식이 높은 집단은 평균 82.5개월 재직기간, 평균 106.1개월 경력기간을 갖고 있었다. t-test 결과 균형에 대한 중요도 인식 수준에 따라 현 직장 재직기간($t=2.903$, $p<.01$), 전체 경력기간($t=3.789$, $p<.001$)의 평균차이는 유의미하였다. 즉, 균형에 대해 중요도가 높다고 응답한 집단은 중요도 인식이 낮은 집단에 비해 현 직장 재직기간과 전체 경력기간이 짧았다.

<표 IV-24> 균형에 대한 중요도 인식 수준에 따른 평균 차이

중요도 인식 수준			빈도	평균 (개월)	표준 편차	최소값	최대값	t
현직장 재직기간	1	중요도 하	199	100.40	74.532	1	332	2.903**
	2	중요도 상	515	82.50	73.636	1	398	
전체 경력기간	1	중요도 하	190	130.67	73.869	3	332	3.789***
	2	중요도 상	494	106.18	76.390	2	398	

이를 종합해보면, 출판/영상/방송통신/정보 서비스업에 종사하는 88만원 세대에

속하며 경력형성기에 있는 사원 직급의 미혼 근로자들이 균형에 대한 중요도를 높게 인식하는 것으로 나타났다. 또한, 균형에 대해 중요도 인식이 낮은 집단은 중요도 인식이 높은 집단에 비해 평균 17.9개월 정도 재직기간이 짧았으며, 24.5개월 정도 경력기간이 짧았다.

10) 인정 준거의 중요도 인식 수준에 따른 특성

인정 준거 항목에 대한 중요도 인식 수준에 따라 관련 특성의 차이가 있는지 분석하기 위하여 χ^2 검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-25>와 같다. 분석 결과 인정 준거 항목에 대한 중요도 인식 수준에 따라 최종학력, 세부 직무의 빈도에 유의미한 차이가 있었다. 구체적으로 살펴보면, 인정 준거에 대한 중요도 인식이 높은 집단의 대학원졸 구성 비율은 26.2%로 전체 비율보다 높았다. 세부 직무와 관련하여 인사/노무/교육 직무의 근로자들이 인정에 대해 중요하다고 응답한 비율이 22.5%로 전체 비율 18.6%보다 높았으며, 인정에 대한 중요도 인식이 낮은 집단에서는 재무/회계 직무의 비율이 9.4%로 전체 비율(6.2%)보다 높았다.

한편 인정 준거항목에 대한 중요도 인식 수준에 따른 현 직장 재직기간, 전체 경력기간의 평균차이는 유의미하지 않았다.

<표 IV-25> 인정 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인

구분		중요도 하 (4점 미만)		중요도 상 (4점 이상)		전체		χ^2 검정
		빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	
성별	여성	76	38.4	181	35.1	254	36.0	$\chi^2=.679$, df=1, $\alpha=.410$
	남성	122	61.6	335	64.9	457	64.0	
세대	88만원세대	109	56.2	263	52.7	372	53.6	$\chi^2=2.616$, df=2, $\alpha=.270$
	IMF세대	73	37.6	186	37.3	259	37.4	
	386세대	12	6.2	50	10.0	62	8.9	
결혼 여부	미혼	77	39.1	201	39.2	272	38.1	$\chi^2=.001$, df=1, $\alpha=.981$
	기혼	120	60.9	312	60.8	432	60.4	
최종 학력	전문대졸	11	5.7	29	5.7	40	5.7	$\chi^2=8.202^*$, df=2, $\alpha=.017$
	대졸	151	78.2	348	68.1	499	70.8	
	대학원졸	31	16.1	134	26.2	165	23.4	

(표 계속)

<표 IV-25> 인정 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인

구분		중요도 하		중요도 상		전체		χ^2 검정
		빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	
경력 단계	경력형성기	41	20.7	108	20.9	149	20.9	$\chi^2=.233$, df=3, $\alpha=.972$
	경력성장기	94	47.5	236	45.7	330	46.2	
	경력성숙기	57	28.8	157	30.4	213	29.8	
	경력은퇴기	6	3.0	15	2.9	22	3.1	
이직 경험	없음	105	53.0	288	55.8	393	55.0	$\chi^2=.448$, df=1, $\alpha=.503$
	있음	93	47.0	228	44.2	321	45.0	
직급	사원	42	21.2	116	22.5	158	22.1	$\chi^2=7.439$, df=7, $\alpha=.114$
	대리	70	35.4	141	27.3	211	29.6	
	과장	43	21.7	113	21.9	156	21.8	
	차장	32	16.2	91	17.6	123	17.2	
	부장 이상	11	5.6	55	10.7	66	9.2	
연봉 수준	3000 미만	20	10.1	34	6.6	54	7.6	$\chi^2=10.701$, df=7, $\alpha=.152$
	3000-4000	34	17.2	73	14.1	107	15.0	
	4000-5000	48	24.2	103	20.0	151	21.1	
	5000-6000	25	12.6	87	16.9	112	15.7	
	6000-7000	22	11.1	67	13.0	89	12.5	
	7000-8000	23	11.6	50	9.7	73	10.2	
	8000-9000	11	5.6	38	7.4	49	6.9	
	9000이상	15	7.6	64	12.4	79	11.1	
세부 직무	사업관리	18	9.4	30	6.0	48	6.7	$\chi^2=18.845^*$, df=7, $\alpha=.009$
	기획	27	14.1	73	14.7	100	14.0	
	인사/노무/교육	21	10.9	112	22.5	133	18.6	
	재무/회계	18	9.4	26	5.2	44	6.2	
	생산/품질	10	5.2	19	3.8	29	4.1	
	총무/전산/구매	21	10.9	41	8.2	62	8.7	
	영업/마케팅	39	20.3	115	23.1	154	21.6	
	연구개발	38	19.8	81	16.3	119	16.7	
기업 규모	중소기업	13	6.6	26	5.0	39	5.5	$\chi^2=.806$, df=2, $\alpha=.668$
	중견기업	55	27.8	138	26.7	193	27.0	
	대기업	130	65.7	352	68.2	482	67.5	
산업 군	제조업	55	30.1	159	31.9	214	31.4	$\chi^2=7.686$, df=6, $\alpha=.262$
	교육서비스업	18	9.8	46	9.2	64	9.4	
	건설업	14	7.7	38	7.6	52	7.6	
	도/소매업	13	7.1	16	3.2	29	4.2	
	전문/과학/기술 서비스업	29	15.8	62	12.4	91	13.3	
	금융/보험업	31	16.9	105	21.0	136	19.9	
	출판/영상/방송통 신/정보서비스업	23	12.6	73	14.6	96	14.0	

* p<.05, **p<.01, *** p<.001

이를 종합해보면, 인정을 중요하게 생각하는 집단에 두드러지게 나타나는 관련 특성은 상대적으로 적었으며, 구체적으로 인사/노무/교육 직무에 종사하는 대학원졸 이상의 근로자들이 인정에 대해 중요하게 생각하는 것을 알 수 있다.

11) 원만함 준거의 중요도 인식 수준에 따른 특성

원만함 준거 항목에 대한 중요도 인식 수준에 따라 관련 특성의 차이가 있는지 분석하기 위하여 χ^2 검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-26>과 같다. 분석 결과 인정 준거 항목에 대한 중요도 인식 수준에 따라 산업군의 빈도에 유의미한 차이가 있었다.

구체적으로 원만함에 대한 중요도 인식이 높은 집단에서 전문/과학/기술 서비스업의 근로자들의 비율이 10.4%로 전체 비율(13.3%)보다 낮았다. 한편 통계적으로 유의하지는 않았으나, 성별($\chi^2=3.487$, $df=1$, $\alpha=.062$)과 이직경험($\chi^2=3.748$, $df=1$, $\alpha=.053$), 기업규모($\chi^2=5.078$, $df=1$, $\alpha=.079$)의 빈도차이가 원만함에 대한 중요도 인식 수준에 따라 차이 경향이 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면 중요도 인식 수준이 높은 집단에서 여성(33.8%)에 비해 남성(66.2%)의 비율이 높았으며, 이직경험이 없는 사람들(57.4%)이 이직경험이 있는 사람들(42.6%)의 비율이 높았고, 중견기업의 근로자들의 경우 구성비율이 24.6%로 전체 비율(27.0%)보다 낮았다. 마지막으로 원만함 준거항목에 따른 현 직장 재직기간, 전체 경력기간의 평균차이는 유의미하지 않았다.

<표 IV-26> 원만함 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인

구분		중요도 하		중요도 상		전체		χ^2 검정
		빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	
성별	여성	88	41.1	169	33.8	254	36.0	$\chi^2=3.487$, $df=1$, $\alpha=.062$
	남성	126	58.9	331	66.2	457	64.0	
세대	88만원세대	112	53.8	260	53.6	372	53.6	$\chi^2=.618$, $df=2$, $\alpha=.734$
	IMF세대	80	38.5	179	36.9	259	37.4	
	386세대	16	7.7	46	9.5	62	8.9	
결혼 여부	미혼	85	39.7	193	38.9	272	38.1	$\chi^2=.041$, $df=1$, $\alpha=.840$
	기혼	129	60.3	303	61.1	432	60.4	
최종 학력	전문대졸	14	6.7	26	5.3	40	5.7	$\chi^2=4.028$, $df=2$, $\alpha=.133$
	대졸	156	74.6	343	69.3	499	70.8	
	대학원졸	39	18.7	126	25.5	165	23.4	

(표 계속)

<표 IV-26> 원만함 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인

구분		중요도 하		중요도 상		전체		χ^2 검정
		빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	
경력 단계	경력형성기	33	15.4	116	23.2	149	20.9	$\chi^2=6.477$, df=3, $\alpha=.091$
	경력성장기	109	50.9	221	44.2	330	46.2	
	경력성숙기	64	29.9	150	30.0	213	29.8	
	경력은퇴기	8	3.7	13	2.6	22	3.1	
이직 경험	없음	106	49.5	287	57.4	393	55.0	$\chi^2=3.748$, df=1, $\alpha=.053$
	있음	108	50.5	213	42.6	321	45.0	
직급	사원	37	17.3	121	24.2	158	22.1	$\chi^2=4.775$, df=7, $\alpha=.311$
	대리	71	33.2	140	28.0	211	29.6	
	과장	47	22.0	109	21.8	156	21.8	
	차장	39	18.2	84	16.8	123	17.2	
	부장 이상	20	9.3	46	9.2	66	9.2	
연봉 수준	3000 미만	16	7.5	38	7.6	54	7.6	$\chi^2=3.190$, df=7, $\alpha=.867$
	3000-4000	38	17.8	69	13.8	107	15.0	
	4000-5000	45	21.0	106	21.2	151	21.1	
	5000-6000	33	15.4	79	15.8	112	15.7	
	6000-7000	27	12.6	62	12.4	89	12.5	
	7000-8000	23	10.7	50	10.0	73	10.2	
	8000-9000	12	5.6	37	7.4	49	6.9	
	9000이상	20	9.3	59	11.8	79	11.1	
세부 직무	사업관리	21	10.1	27	5.6	48	6.7	$\chi^2=11.211$, df=7, $\alpha=.130$
	기획	32	15.4	68	14.1	100	14.0	
	인사/노무/교육	28	13.5	105	21.8	133	18.6	
	재무/회계	15	7.2	29	6.0	44	6.2	
	생산/품질	8	3.8	21	4.4	29	4.1	
	총무/전산/구매	22	10.6	40	8.3	62	8.7	
	영업/마케팅	44	21.2	110	22.9	154	21.6	
	연구개발	38	18.3	81	16.8	119	16.7	
기업 규모	중소기업	10	4.7	29	5.8	39	5.5	$\chi^2=5.078$, df=2, $\alpha=.079$
	중견기업	70	32.7	123	24.6	193	27.0	
	대기업	134	62.6	348	69.6	482	67.5	
산업 군	제조업	58	28.9	156	32.4	214	31.4	$\chi^2=16.793^*$, df=6, $\alpha=.010$
	교육서비스업	22	10.9	42	8.7	64	9.4	
	건설업	11	5.5	41	8.5	52	7.6	
	도/소매업	8	4.0	21	4.4	29	4.2	
	전문/과학/기술 서비스업	41	20.4	50	10.4	91	13.3	
	금융/보험업	31	15.4	105	21.8	136	19.9	
	출판/영상/방송통 신/정보서비스업	30	14.9	66	13.7	96	14.0	

* p<.05, **p<.01, *** p<.001

이를 종합하면, 원만함 항목에 대해 중요도 인식이 높은 사람들이 갖는 두드러진 관련 특성은 상대적으로 적게 관찰되었다. 구체적으로 이직경험이 없는 남성 근로자가 원만함에 대해 중요하게 인식하고 있었다.

12) 기여 준거의 중요도 인식 수준에 따른 특성

기여 준거 항목에 대한 중요도 인식 수준에 따라 관련 특성의 차이가 있는지 분석하기 위하여 χ^2 검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-27>과 같다. 분석 결과, 기여 준거 항목에 대한 중요도 인식 수준에 따라 성별, 세대, 결혼여부, 이직경험, 직급, 연봉수준, 세부직무의 빈도에 유의미한 차이가 있었다.

이를 구체적으로 살펴보면, 먼저 성별의 경우 여성은 중요도 하 집단의 비율이 44.0%였고, 중요도 상 집단의 비율이 28.7%인 반면, 남성은 중요도 하 집단이 56.0%, 중요도 상 집단은 71.3%로 남성들이 기여 준거를 중요하게 생각하는 비율이 높음을 알 수 있다. 세대의 경우 88만원 세대는 중요도 하 집단의 비율이 58.7%, 중요도 상 집단의 비율이 49.0%였으며, IMF 세대의 경우 중요도 하 집단이 35.2%, 중요도 상 집단이 39.3%였고, 386세대의 경우 중요도 하 집단이 6.0%, 중요도 상 집단이 11.0%로 세대차이가 유의미한 것으로 나타났다. 즉, 기여 준거의 중요도 인식이 높은 집단은 IMF 세대와 386 세대의 비율이 상대적으로 높고, 88만원세대는 그 비율이 상대적으로 작은 것을 알 수 있다.

결혼여부에서는 기여의 중요도 인식이 높은 집단은 미혼이 35.4%, 기혼이 64.6%인 반면, 중요도 하 집단은 미혼 43.2%, 기혼 56.8%로 기혼 근로자들이 기여에 대해 중요하게 생각하는 비율이 높은 것으로 나타났다. 이직경험과 관련하여 기여가 중요하다고 응답한 집단에서는 이직경험이 없는 사람의 비율이 59.0%, 이직경험이 있는 사람은 41.0%로 전체 비율에 비해 이직경험이 없는 사람의 비율이 높았다. 직급을 살펴보면, 기여에 대한 중요도 인식이 높은 집단에서는 사원(23.1%), 대리(24.9%), 과장(21.4%), 차장(19.8%), 부장 이상(19.8%)로 전체 비율과 비교했을 때 대리 직급의 비율이 낮고, 차부장급 직급의 비율이 높았다. 연봉수준에서는 연봉수준이 높아질수록 기여가 중요하다고 응답한 비율이 상대적으로 높았으며, 연봉 수준이 9000 이상인 근로자의 비율이 14.5%로 전체 비율보다 높은 것으로 나타났다. 세부 직무와 관련하여 기여의 중요도 상 집단에서는 인사/노무/교육 직무(24.0%)와 영업/마케팅(26.4%) 직무의 근로자 비율이 상대적으로 높았으며, 중요도 하 집단에서는 재무/회계(8.6%)와 연구개발(20.6%) 직무의 근로자들의 비율이 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-27> 기여 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인

구분		중요도 하 (4점 미만)		중요도 상 (4점 이상)		전체		χ^2 검정
		빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)	
성별	여성	150	44.0	107	28.7	254	36.0	$\chi^2=18.105^{***}$, df=1, $\alpha=.000$
	남성	191	56.0	266	71.3	457	64.0	
세대	88만원세대	195	58.7	177	49.0	372	53.6	$\chi^2=9.894^{**}$, df=2, $\alpha=.007$
	IMF세대	117	35.2	142	39.3	259	37.4	
	386세대	20	6.0	42	11.6	62	8.9	
결혼 여부	미혼	147	43.2	131	35.4	272	38.1	$\chi^2=4.560^*$, df=1, $\alpha=.033$
	기혼	193	56.8	239	64.6	432	60.4	
최종 학력	전문대졸	22	6.5	18	4.9	40	5.7	$\chi^2=1.032$, df=2, $\alpha=.597$
	대졸	238	70.8	261	70.9	499	70.8	
	대학원졸	76	22.6	89	24.2	165	23.4	
경력 단계	경력형성기	65	19.1	84	22.5	149	20.9	$\chi^2=4.799$, df=3, $\alpha=.187$
	경력성장기	172	50.4	158	42.4	330	46.2	
	경력성숙기	94	27.6	120	32.2	213	29.8	
	경력은퇴기	10	2.9	11	2.9	22	3.1	
이직 경험	없음	173	50.7	220	59.0	393	55.0	$\chi^2=4.897^*$, df=1, $\alpha=.027$
	있음	168	49.3	153	41.0	321	45.0	
직급	사원	72	21.1	86	23.1	158	22.1	$\chi^2=10.944^*$, df=7, $\alpha=.027$
	대리	118	34.6	93	24.9	211	29.6	
	과장	76	22.3	80	21.4	156	21.8	
	차장	49	14.4	74	19.8	123	17.2	
	부장 이상	26	7.6	40	10.7	66	9.2	
연봉 수준	3000 미만	33	9.7	21	5.6	54	7.6	$\chi^2=16.405^*$, df=7, $\alpha=.022$
	3000-4000	50	14.7	57	15.3	107	15.0	
	4000-5000	81	23.8	70	18.8	151	21.1	
	5000-6000	53	15.5	59	15.8	112	15.7	
	6000-7000	46	13.5	43	11.5	89	12.5	
	7000-8000	34	10.0	39	10.5	73	10.2	
	8000-9000	19	5.6	30	8.0	49	6.9	
	9000이상	25	7.3	54	14.5	79	11.1	
세부 직무	사업관리	29	8.9	19	5.2	48	6.7	$\chi^2=28.926^{***}$, df=7, $\alpha=.000$
	기획	54	16.6	46	12.7	100	14.0	
	인사/노무/교육	46	14.1	87	24.0	133	18.6	
	재무/회계	28	8.6	16	4.4	44	6.2	
	생산/품질	12	3.7	17	4.7	29	4.1	
	총무/전산/구매	32	9.8	30	8.3	62	8.7	
	영업/마케팅	58	17.8	96	26.4	154	21.6	
	연구개발	67	20.6	52	14.3	119	16.7	

(표 계속)

<표 IV-27> 기여 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성변인

구분		중요도 하 (4점 미만)		중요도 상 (4점 이상)		전체		χ^2 검정
		빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)	
기업 규모	중소기업	19	5.6	20	5.4	39	5.5	$\chi^2=5.660$, df=2, $\alpha=.059$
	중견기업	106	31.1	87	23.3	193	27.0	
	대기업	216	63.3	266	71.3	482	67.5	
산업 군	제조업	92	28.4	122	34.1	214	31.4	$\chi^2=11.018$, df=6, $\alpha=.088$
	교육서비스업	32	9.9	32	8.9	64	9.4	
	건설업	25	7.7	27	7.5	52	7.6	
	도/소매업	14	4.3	15	4.2	29	4.2	
	전문/과학/기술 서비스업	55	17.0	36	10.1	91	13.3	
	금융/보험업	56	17.3	80	22.3	136	19.9	
	출판/영상/방송 통신/ 정보 서비스업	50	15.4	46	12.8	96	14.0	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

한편, 기여 준거 항목에 대한 중요도 인식 수준에 따라 현 직장 재직기간과 전체 경력기간의 집단별 평균을 비교하였다. 분석결과 기여에 대한 중요도 인식이 낮은 집단은 평균 79.59개월의 재직기간, 평균 107.27개월의 경력기간을 갖고 있었으며, 균형에 대한 중요도 인식이 높은 집단은 평균 94.7개월 재직기간, 평균 118.2개월 경력기간을 갖고 있었다. t-test 결과 균형에 대한 중요도 인식 수준에 따라 현 직장 재직기간($t=-2.748$, $p<.01$)의 평균차이가 유의미하였으며 전체 경력기간($t=-1.896$, $p=.058$)은 유의하지 않았다. 즉, 기여에 대해 중요도가 높다고 응답한 집단은 중요도 인식이 낮은 집단에 비해 현 직장 재직기간이 길다.

<표 IV-28> 기여에 대한 중요도 인식 수준에 따른 평균 차이

중요도 인식 수준			빈도	평균 (개월)	표준 편차	최소값	최대값	t
현직장 재직기간	1	중요도 하	341	79.59	67.004	1	362	-2.748**
	2	중요도 상	373	94.70	79.748	1	398	
전체 경력기간	1	중요도 하	328	107.27	67.800	2	362	-1.896
	2	중요도 상	356	118.25	83.356	3	398	

이를 종합해보면, 386세대의 이직경험이 없고 차장 직급 이상의 인사/노무/교육 직무나 영업/마케팅 직무에 종사하는 기혼 남성이 기여에 대해 중요하다고 응답하는 비율이 높았다. 또한 기여의 중요도 인식이 높은 집단은 중요도 인식이 낮은 집단에 비해 평균 재직기간이 15.1개월 긴 것으로 나타났다.

13) 소결

경력성공의 각 준거별 중요도 인식 수준이 높은 집단이 중요도 인식 수준이 낮은 집단과 관련 특성변인의 각 수준별 구성비율에 어떠한 차이가 있는지 분석하였다. 이를 위해 경력성공의 각 준거별 중요도 인식 수준에 따라 중요도가 높은 집단(4점 이상), 중요도가 낮은 집단(4점 미만)으로 구분하였고, 중요도 집단별 개인 특성의 빈도차이와 평균차이를 검정하였다. <표 IV-29>는 이러한 결과를 요약하고 있다.

각 준거별로 분석 결과를 살펴보면, 보상 준거에 대한 중요도 인식이 높은 집단은 중요도 인식이 낮은 집단에 비해 연봉 수준이 8000 이상인 근로자들, 금융 및 보험업에 종사하는 근로자들의 비율이 상대적으로 높았으며, 지위에 대한 중요도 인식 수준이 높은 사람들은 IMF세대와 386세대, 연봉수준이 6000 이상인 근로자의 비율이 상대적으로 높았으며, 중요도 인식 수준이 낮은 사람에 비해 현 직장 재직기간이 평균 1년 6개월 정도 긴 것으로 나타났다. 권한 준거를 중요하게 생각하는 사람들은 기혼의 남성 IMF세대와 386세대, 차장 직급 이상의 연봉수준이 6000 이상인 근로자의 비율이 높았으며, 대기업 근로자, 영업/마케팅 직무의 근로자들의 비율이 높았다.

전문성 준거와 관련하여서는 중요도가 높은 집단에서 남성, 대학원 졸업자들의 구성비율이 더 높은 것으로 나타났으며, 연구개발 직무 종사자들이 전문성에 대해 중요하게 인식하는 비율이 높았다. 자아실현 준거와 관련하여 386세대의 기혼 남성이며 연봉수준이 8000만원 이상이고 제조업의 인사/노무/교육 직무에 종사하는 근로자의 구성비율이 상대적으로 높았다. 안정 준거에 대한 중요도 인식 수준에 따라 사무직 근로자의 관련 특성은 크게 다르지 않았으나, 안정 준거에 대한 중요도 인식이 높은 집단에서 금융 및 보험업 근로자들의 비율이 상대적으로 높았다.

도전 준거에 대한 중요도 인식 수준이 높은 집단은 현 직장에서 재직기간이 15년 이상이고 인사/노무/교육과 영업/마케팅 직무에 종사하는 연봉 수준이 높은 차장 직급을 가진 기혼의 386세대 남성들의 비율이 높았다. 즐거움 준거와 관련하여 유의미한 관련 특성 차이가 비교적 적었으나, 인사/노무/교육 직무에 종사하는

근로자들의 비율과 대학원 졸업 이상의 최종학력을 가진 근로자들의 비율이 상대적으로 높았다. 균형 준거 항목은 출판/영상/ 방송통신/정보 서비스업 종사자, 88만원 세대, 경력형성기, 사원 직급, 미혼 근로자의 비율이 상대적으로 높았다.

인정을 중요하게 생각하는 집단에 두드러지게 나타나는 관련 특성은 상대적으로 적었다. 구체적으로 인사/노무/교육 직무에 종사하는 대학원졸 이상의 근로자들이 인정에 대해 중요하게 생각하는 비율이 높은 것을 알 수 있다. 원만함 항목에 대해 중요도 인식이 높은 사람들이 갖는 두드러진 관련 특성은 상대적으로 적게 관찰되었다. 구체적으로 이직경험이 없는 남성 근로자가 원만함에 대해 상대적으로 중요하게 인식하고 있었다. 기여 준거를 중요하게 인식하는 집단에는 남성, 386세대, 이직경험이 없고, 연봉수준이 9000 이상으로 높고, 대기업, 금융 및 보험업, 인사/노무/교육 또는 영업/마케팅에 종사하는 근로자들의 비율이 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-29> 경력성공 준거별 중요도 인식 수준이 높은 집단의 특성 요약(중요도 하 집단과 비교)

경력성공준거 관련 특성		보상	지위	권한	전문성	자아실현	안정	도전	즐거움	균형	인정	원만함	기여
인구 통계 특성	성별			남성	남성	남성		남성				남성	남성
	세대		IMF세대 386세대	IMF세대 386세대		386세대		386세대		88만원세 대			386세대
	결혼여부			기혼		기혼		기혼		미혼			
	최종학력				대학원졸				대학원졸		대학원졸		
경력 특성	경력단계		경력 성장기							경력 형성기			
	이직경험											없음	없음
	직급			차장 이상				차장		사원			
	연봉수준	8000이상	6000이상	6000이상		8000이상		8000이상					9000이상
직무 및 조직 특성	세부직무			영업/마케 팅	연구개발	인사/노무/ 교육		인사/노무/ 교육, 영업/마케 팅	인사/노무/ 교육		인사/노무/ 교육		인사/노무/ 교육, 영업/마케 팅
	기업규모			대기업									대기업
	산업군	금융/보 험업				제 조업	금융/보 험업			출판/영상 /방송통신 /정보서비 스업			금융/보 험업

나. 경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 따른 특성의 준거 간 비교

경력성공 준거별 중요도 인식이 높은 집단의 특성을 12개 준거 간에 어떠한 차이가 나타나는지 비교하였다. 이를 통해 이 연구에서 포함하고 있는 관련 특성변인의 각 수준에서 12개 경력성공 준거를 중요하게 생각하는 비율에 차이가 있는지 확인하고자 하였다. 먼저 각 준거별 중요도 상 집단이 갖는 관련 특성변인의 비율을 제시하고, 이를 각 준거별 평균 비율과 함께 비교하였다(<표 IV-30>참조). 준거 간 비교의 경우 각 셀 당 응답자가 중복되므로 통계검증은 하지 않고, 빈도와 비율을 바탕으로 비교하였으며, 각 준거별 관련 특성변인의 비율이 전체 평균 비율에 비해 3% 포인트보다 높은 항목의 경우 음영을 표시하여 구분하였다. <표 IV-31>은 이러한 분석결과를 요약하고 있다.

이를 구체적으로 살펴보면, 12개 준거별 중요도가 높은 집단에서 여성의 평균 구성 비율은 32.2%인 반면, 보상(35.4%)과 균형(35.9%)을 중요하게 인식하는 여성의 비율이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 특히 여성은 남성에 비해 전반적으로 중요도 인식 수준의 평균이 낮았는데, 권한(28.6%), 도전(23.6%), 기여(28.7%)를 중요하게 인식하는 집단 내 구성비율이 20% 대에 그쳐 준거별 중요도 인식이 높은 집단 내 평균 구성비율(32.2%)이 낮았으나, 보상과 균형을 중요하게 인식하는 집단에서의 비율은 전체 집단 내 구성 비율(36.0%)에 가까운 수준으로 높았다. 따라서 여성들이 보상과 균형을 다른 준거에 비해 중요하게 생각한다고 해석하기 보다는 보상, 균형 외의 다른 준거들에 대해 중요하게 생각하는 비율이 상대적으로 낮다고 해석하는 것이 바람직하다. 남성들의 경우 권한(71.4%), 도전(76.4%), 기여(71.3%) 준거에서 중요하게 생각하는 집단 내 구성비율이 준거별 중요도 집단의 남성 평균비율(67.8%)에 비해 상대적으로 높았다. 88만원세대는 안정(54.9%), 즐거움(55.4%), 균형(58.3%) 준거에서 중요도 인식이 높은 집단 내 비율이 평균 비율(51.1%)보다 높았고, IMF세대는 지위(42.8%), 권한(44.2%), 도전(43.8%) 준거에서 평균비율(38.5%)에 비해 중요하다고 응답한 집단 내 구성비율이 상대적으로 높았다.

경력단계를 살펴보면, 경력성장기의 근로자들은 지위(49.8%)를, 경력성숙기의 근로자들은 도전(32.6%)을 중요하게 생각하는 비율이 평균 비율(경력성장기: 45.7%, 경력성숙기: 29.6%)보다 높았다. 이직경험의 경우에 이직경험이 있는 사람들은 전문성(46.7%) 준거를 중요하게 인식하는 비율이 평균 비율(43.4%)보다 높았다. 직급의 경우 대리는 균형(30.5%)을 중요하게 생각하는 비율이 평균 비율(27.5%)보다 높았으며, 차장은 도전(24.0%)을 중요하게 생각하는 비율이 평균

비율(18.8%)보다 높았고, 부장을 권한(14.0%)을 중요하게 생각하는 비율이 평균 비율(10.0%)보다 높은 것으로 나타났다. 연봉수준을 살펴보면 연봉수준이 4000이상 5000미만의 근로자들은 즐거움(23.8%)을 중요하게 생각하는 비율이 평균 비율(20.3%)보다 상대적으로 높았고, 연봉 수준이 8000이상 9000미만의 근로자들은 도전(11.2%) 준거에 대해 중요하게 생각하는 비율이 평균비율(8.2%)보다 높았다.

세부직무를 살펴보면, 영업 및 마케팅 직무의 근로자들은 지위(28.5%), 권한(27.6%), 도전 준거(27.6%)를 중요하게 인식하는 비율이 평균 비율(24.2%)보다 상대적으로 높았으며, 인사/노무/교육 직무의 근로자들은 도전(25.0%) 준거의 중요도 인식 비율이 평균 비율(21.5%)보다 높았고, 연구개발 직무의 근로자들은 전문성(19.7%) 준거에 대한 중요도 인식 비율이 평균 비율(16.4%)에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 한편, 대기업 근로자들은 권한(73.4%) 준거를 중요하게 인식하는 비율이 평균 비율(69.9%)에 비해 상대적으로 높았으며, 중견기업 근로자들은 전문성(28.0%)을 중요하게 인식하는 비율이 평균 비율(24.9%)에 비해 상대적으로 높았다. 마지막으로 산업군에서는 금융 및 보험업의 근로자들은 평균 비율(22.2%)에 비해 지위(27.9%)를 중요하게 인식하는 비율이 높았고, 제조업 근로자들은 자아실현(36.5%) 준거를 평균 비율(32.4%)에 비해 중요하게 인식하는 것으로 나타났다.

<표 IV-30> 경력성공 준거별 중요도 인식 수준이 높은 집단의 관련 특성변인 요약

구분		보상		지위		권한		전문성		자아실현		안정		도전		즐거움		균형		인정		원만함		기여		평균	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
성별	여성	199	35.4	67	31.8	104	28.6	190	33.6	97	30.5	162	34.5	55	23.6	157	34.9	185	35.9	181	35.1	169	33.8	107	28.7	139	32.2
	남성	363	64.6	144	68.2	260	71.4	375	66.4	221	69.5	308	65.5	178	76.4	293	65.1	330	64.1	335	64.9	331	66.2	266	71.3	284	67.8
세대	88만원세대	293	53.5	92	45.8	151	43.0	290	52.9	153	50.0	251	54.9	99	43.8	240	55.4	289	58.3	263	52.7	260	53.6	177	49.0	213	51.1
	IMF세대	207	37.8	86	42.8	155	44.2	206	37.6	115	37.6	163	35.7	99	43.8	154	35.6	166	33.5	186	37.3	179	36.9	142	39.3	155	38.5
	386세대	48	8.8	23	11.4	45	12.8	52	9.5	38	12.4	43	9.4	28	12.4	39	9.0	41	8.3	50	10.0	46	9.5	42	11.6	41	10.4
결혼 여부	미혼	212	37.9	78	37.1	117	32.2	222	39.4	108	34.2	178	38.0	74	31.9	178	39.7	212	41.4	201	39.2	193	38.9	131	35.4	139	37.1
	기혼	347	62.1	132	62.9	246	67.8	342	60.6	208	65.8	290	62.0	158	68.1	270	60.3	300	58.6	312	60.8	303	61.1	239	64.6	262	62.9
최종 학력	전문대졸	29	5.2	10	4.8	18	5.0	29	5.2	20	6.4	27	5.8	16	7.0	24	5.4	25	4.9	29	5.7	26	5.3	18	4.9	23	5.5
	대졸	396	71.5	145	70.0	256	71.1	381	68.4	212	67.7	331	71.3	159	69.1	302	68.2	354	69.7	348	68.1	343	69.3	261	70.9	291	69.6
	대학원졸	129	23.3	52	25.1	86	23.9	147	26.4	81	25.9	106	22.8	55	23.9	117	26.4	129	25.4	134	26.2	126	25.5	89	24.2	104	24.9
경력 단계	경력형성기	116	20.6	39	18.5	73	20.1	118	20.9	73	23.0	105	22.3	44	18.9	104	23.1	119	23.1	108	20.9	116	23.2	84	22.5	92	21.4
	경력성장기	273	48.6	105	49.8	158	43.4	261	46.2	140	44.0	221	47.0	103	44.2	205	45.6	245	47.6	236	45.7	221	44.2	158	42.4	194	45.7
	경력성숙기	156	27.8	58	27.5	118	32.4	169	29.9	96	30.2	130	27.7	76	32.6	129	28.7	136	26.4	157	30.4	150	30.0	120	32.2	125	29.6
	경력은퇴기	17	3.0	9	4.3	15	4.1	17	3.0	9	2.8	14	3.0	10	4.3	12	2.7	15	2.9	15	2.9	13	2.6	11	2.9	13	3.2
이직 경험	없음	309	55.0	122	57.8	212	58.2	301	53.3	182	57.2	267	56.8	130	55.8	257	57.1	289	56.1	288	55.8	287	57.4	220	59.0	239	56.6
	있음	253	45.0	89	42.2	152	41.8	264	46.7	136	42.8	203	43.2	103	44.2	193	42.9	226	43.9	228	44.2	213	42.6	153	41.0	184	43.4
직급	사원	128	22.8	47	22.3	66	18.1	119	21.1	71	22.3	113	24.0	40	17.2	111	24.7	130	25.2	116	22.5	121	24.2	86	23.1	96	22.3
	대리	163	29.0	49	23.2	92	25.3	167	29.6	88	27.7	139	29.6	62	26.6	125	27.8	157	30.5	141	27.3	140	28.0	93	24.9	118	27.5
	과장	117	20.8	51	24.2	80	22.0	123	21.8	64	20.1	98	20.9	49	21.0	96	21.3	106	20.6	113	21.9	109	21.8	80	21.4	91	21.5
	차장	104	18.5	42	19.9	75	20.6	101	17.9	66	20.8	76	16.2	56	24.0	80	17.8	81	15.7	91	17.6	84	16.8	74	19.8	78	18.8
	부장 이상	50	8.9	22	10.4	51	14.0	55	9.7	29	9.1	44	9.4	26	11.2	38	8.4	41	8.0	55	10.7	46	9.2	40	10.7	41	10.0
기업 규모	중소기업	33	5.9	14	6.6	17	4.7	25	4.4	16	5.0	23	4.9	12	5.2	22	4.9	28	5.4	26	5.0	29	5.8	20	5.4	22	5.3
	중견기업	141	25.1	51	24.2	80	22.0	158	28.0	79	24.8	121	25.7	52	22.3	112	24.9	138	26.8	138	26.7	123	24.6	87	23.3	107	24.9
	대기업	388	69.0	146	69.2	267	73.4	382	67.6	223	70.1	326	69.4	169	72.5	316	70.2	349	67.8	352	68.2	348	69.6	266	71.3	294	69.9

(표 계속)

<표 IV-30> 경력성공 준거별 중요도 인식 수준이 높은 집단의 관련 특성변인 요약

구분		보상		지위		권한		전문성		자아실현		안정		도전		즐거움		균형		인정		원만함		기여		평균	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
연봉 수준	3000	39	6.9	17	8.1	21	5.8	35	6.2	21	6.6	38	8.1	12	5.2	28	6.2	36	7.0	34	6.6	38	7.6	21	5.6	28	6.7
	3000-4000	78	13.9	25	11.8	33	9.1	83	14.7	45	14.2	58	12.3	30	12.9	65	14.4	80	15.5	73	14.1	69	13.8	57	15.3	58	13.5
	4000-5000	121	21.5	36	17.1	70	19.2	121	21.4	63	19.8	105	22.3	38	16.3	107	23.8	117	22.7	103	20.0	106	21.2	70	18.8	88	20.3
	5000-6000	85	15.1	26	12.3	54	14.8	89	15.8	48	15.1	76	16.2	34	14.6	72	16.0	84	16.3	87	16.9	79	15.8	59	15.8	66	15.4
	6000-7000	65	11.6	30	14.2	53	14.6	72	12.7	36	11.3	57	12.1	29	12.4	51	11.3	61	11.8	67	13.0	62	12.4	43	11.5	52	12.4
	7000-8000	58	10.3	25	11.8	43	11.8	58	10.3	29	9.1	47	10.0	27	11.6	44	9.8	52	10.1	50	9.7	50	10.0	39	10.5	44	10.4
	8000-9000	43	7.7	21	10.0	35	9.6	43	7.6	31	9.7	34	7.2	26	11.2	30	6.7	31	6.0	38	7.4	37	7.4	30	8.0	33	8.2
세부 직무	9000	73	13.0	31	14.7	55	15.1	64	11.3	45	14.2	55	11.7	37	15.9	53	11.8	54	10.5	64	12.4	59	11.8	54	14.5	54	13.1
	사업관리	42	7.7	11	5.5	24	6.8	37	6.8	16	5.3	30	6.7	11	4.8	23	5.3	29	5.9	30	6.0	27	5.6	19	5.2	25	6.0
	기획	77	14.2	33	16.5	49	13.9	81	14.9	40	13.2	62	13.7	25	11.0	62	14.3	73	14.8	73	14.7	68	14.1	46	12.7	57	14.0
	인사/노무/교육	102	18.8	41	20.5	74	21.0	112	20.6	74	24.3	81	18.0	57	25.0	97	22.4	96	19.4	112	22.5	105	21.8	87	24.0	87	21.5
	재무/회계	35	6.5	9	4.5	18	5.1	28	5.1	13	4.3	31	6.9	14	6.1	24	5.5	34	6.9	26	5.2	29	6.0	16	4.4	23	5.6
	생산/품질	22	4.1	9	4.5	15	4.3	21	3.9	15	4.9	18	4.0	11	4.8	19	4.4	19	3.8	19	3.8	21	4.4	17	4.7	17	4.3
	총무/전산/구매	45	8.3	14	7.0	28	8.0	46	8.5	24	7.9	44	9.8	16	7.0	34	7.9	40	8.1	41	8.2	40	8.3	30	8.3	34	8.1
산업 군	영업/마케팅	123	22.7	57	28.5	97	27.6	112	20.6	69	22.7	108	23.9	63	27.6	94	21.7	110	22.3	115	23.1	110	22.9	96	26.4	96	24.2
	연구개발	96	17.7	26	13.0	47	13.4	107	19.7	53	17.4	77	17.1	31	13.6	80	18.5	93	18.8	81	16.3	81	16.8	52	14.3	69	16.4
	제조업	161	30.0	62	30.8	117	33.3	167	30.8	111	36.5	143	31.8	78	34.5	136	31.3	157	31.8	159	31.9	156	32.4	122	34.1	131	32.4
	교육서비스업	46	8.6	15	7.5	28	8.0	50	9.2	28	9.2	43	9.6	21	9.3	43	9.9	50	10.1	46	9.2	42	8.7	32	8.9	37	9.0
	건설업	43	8.0	11	5.5	22	6.3	45	8.3	23	7.6	39	8.7	16	7.1	32	7.4	39	7.9	38	7.6	41	8.5	27	7.5	31	7.5
	도소매업	23	4.3	9	4.5	15	4.3	19	3.5	9	3.0	16	3.6	7	3.1	15	3.5	16	3.2	16	3.2	21	4.4	15	4.2	15	3.7
	전문/과학기술 서비스업	65	12.1	25	12.4	37	10.5	71	13.1	26	8.6	50	11.1	20	8.8	53	12.2	58	11.7	62	12.4	50	10.4	36	10.1	46	11.1
출판/영상/방송 통신/정보서비스업	금융/보험업	122	22.8	56	27.9	88	25.1	106	19.5	63	20.7	104	23.1	52	23.0	84	19.4	95	19.2	105	21.0	105	21.8	80	22.3	88	22.2
	출판/영상/방송 통신/정보서비스업	76	14.2	23	11.4	44	12.5	85	15.7	44	14.5	55	12.2	32	14.2	71	16.4	79	16.0	73	14.6	66	13.7	46	12.8	58	14.0

<표 IV-31> 경력성공 준거별 중요도 인식 수준이 높은 집단의 특성 요약(준거 간 비교)

경력성공준거 관련 특성		보상	지위	권한	전문성	자아실현	안정	도전	즐거움	균형	인정	원만함	기여
인구 통계 특성	성별	여성		남성				남성		여성			남성
	세대		IMF세대	IMF세대			88만원 세대	IMF세대	88만원 세대	88만원 세대			
	결혼여부			기혼		기혼		기혼		미혼			
	최종학력												
경력 특성	경력단계		경력 성장기					경력 성숙기					
	이직경험				있음								
	직급			부장				차장		대리			
	연봉수준							8000 -9000	4000 -5000				
직무 및 조직 특성	세부직무		영업/ 마케팅	영업/ 마케팅	연구개발			인사/노무/ 교육, 영업/ 마케팅					
	기업규모			대기업	중견 기업								
	산업군		금융/ 보험업			제조업							

* 음영 표시는 중요도 인식 수준(상하 집단)에 따라 유의미하게 나타난 특성과 동일한 결과임을 나타냄

5. 경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식

가. 경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식 차이

<표 IV-32>는 보상 준거의 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식의 차이분석 결과를 나타낸다. 보상에 대한 중요도 인식이 높은 사람들은 보상 준거에서의 성취도 인식 수준이 중요도 인식이 낮은 사람보다 통계적으로 유의미하게 높았으며($t=-2.842$, $p<.01$), 도전 준거에서의 성취도는 중요도 인식이 낮은 집단에 비해 유의미하게 낮은 것으로 나타났다($t=2.072$, $p<.05$).

<표 IV-32> 보상에 대한 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식

경력성공 준거항목	중요도 인식 하 집단		중요도 인식 상 집단		t
	평균	표준편차	평균	표준편차	
보상	3.18	.66	3.37	.88	-2.842**
지위	3.02	.67	3.00	.77	.210
권한	3.04	.83	2.93	.88	1.415
전문성	3.37	.67	3.36	.78	.148
자아실현	3.13	.82	3.02	.93	1.356
안정	3.28	.62	3.38	.78	-1.635
도전	3.16	.75	2.99	.88	2.072*
즐거움	3.33	.72	3.24	.92	1.165
균형	3.11	.66	3.08	.88	.466
인정	3.40	.63	3.41	.77	-.245
원만함	3.54	.63	3.66	.71	-1.942
기여	3.24	.69	3.34	.78	-1.348

* $p<.05$, ** $p<.01$

1) 지위 준거의 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식

<표 IV-33>은 지위 준거의 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식의 차이분석 결과를 나타낸다. 지위에 대한 중요도 인식이 높은 사람들은 보상($t=-2.673$, $p<.01$), 지위($t=-3.234$, $p<.001$), 전문성($t=-2.034$, $p<.05$), 안정($t=-3.511$, $p<.001$), 인정($t=-2.421$, $p<.05$), 원만함($t=-2.375$, $p<.05$), 기여($t=-2.688$, $p<.01$) 준거에서 중요도 인식이 낮은 사람보다 성취도 인식 수준이 높은 것으로 나타났다. 특히 이러한 차이는 안정과 지위 준거에서 큰 것으로 나타났다.

<표 IV-33> 지위에 대한 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식

경력성공 준거항목	중요도 인식 하 집단		중요도 인식 상 집단		t
	평균	표준편차	평균	표준편차	
보상	3.27	.79	3.47	.95	-2.673**
지위	2.94	.67	3.16	.89	-3.234***
권한	2.91	.82	3.05	.99	-1.725
전문성	3.32	.71	3.46	.84	-2.034*
자아실현	3.01	.85	3.14	1.03	-1.591
안정	3.29	.69	3.52	.84	-3.511***
도전	3.00	.79	3.10	.98	-1.355
즐거움	3.25	.82	3.29	1.01	-.589
균형	3.06	.77	3.16	.99	-1.299
인정	3.36	.69	3.52	.86	-2.421*
원만함	3.59	.65	3.73	.77	-2.375*
기여	3.26	.70	3.44	.88	-2.688**

* p<.05, **p<.01, ***p<.001

2) 권한 준거의 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식

<표 IV-34>는 권한 준거의 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식의 차이분석 결과를 나타낸다.

<표 IV-34> 권한에 대한 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식

경력성공 준거항목	중요도 인식 하 집단		중요도 인식 상 집단		t
	평균	표준편차	평균	표준편차	
보상	3.22	.80	3.43	.87	-3.300***
지위	2.89	.71	3.11	.77	-3.996***
권한	2.82	.79	3.08	.93	-4.147***
전문성	3.24	.73	3.48	.76	-4.320***
자아실현	2.94	.88	3.15	.92	-3.191***
안정	3.26	.75	3.45	.74	-3.396***
도전	2.90	.82	3.16	.87	-4.463***
즐거움	3.15	.87	3.37	.87	-3.428***
균형	3.05	.82	3.13	.86	-1.288
인정	3.29	.71	3.52	.76	-4.168***
원만함	3.54	.68	3.72	.69	-3.548***
기여	3.17	.71	3.46	.78	-5.190***

***p<.001

전반적으로 권한 준거에 대한 중요도 인식 수준이 높은 사람들은 중요도 인식 수준이 낮은 사람들에 비해 성취도 인식 수준이 높았으며, 이러한 차이는 군형을 제외한 모든 준거에서 통계적으로 유의하였다.

구체적으로, 권한 준거에 대한 중요도 인식 수준이 높은 사람들은 기여($t=-5.190$, $p<.001$), 도전($t=-4.465$, $p<.001$), 전문성($t=-4.320$, $p<.001$), 인정($t=-4.168$, $p<.001$), 권한($t=-4.147$, $p<.001$), 지위($t=-3.996$, $p<.001$), 원만함($t=-3.548$, $p<.001$), 즐거움($t=-3.428$, $p<.001$), 안정($t=-3.396$, $p<.001$), 보상($t=-3.300$, $p<.001$), 자아실현($t=-3.191$, $p<.001$) 순으로 중요도 인식이 낮은 사람들에 비해 성취도 인식 수준이 높았다.

3) 전문성 준거의 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식

<표 IV-35>는 전문성 준거의 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식의 차이분석 결과를 나타낸다.

<표 IV-35> 전문성에 대한 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식

경력성공 준거항목	중요도 인식 하 집단		중요도 인식 상 집단		t
	평균	표준편차	평균	표준편차	
보상	3.13	.76	3.38	.86	-3.453***
지위	2.86	.72	3.04	.75	-2.750**
권한	2.84	.76	2.98	.90	-1.817
전문성	3.05	.65	3.44	.76	-6.330***
자아실현	2.82	.73	3.11	.94	-4.005***
안정	3.29	.72	3.38	.75	-1.342
도전	2.85	.79	3.08	.87	-2.906**
즐거움	3.00	.73	3.33	.90	-4.753***
균형	3.05	.72	3.10	.87	-.694
인정	3.17	.64	3.47	.76	-4.879***
원만함	3.40	.68	3.70	.68	-4.757***
기여	3.14	.67	3.36	.77	-3.423***

** $p<.01$, *** $p<.001$

전반적으로 전문성 준거에 대한 중요도 인식 수준이 높은 사람들은 중요도 인식 수준이 낮은 사람들에 비해 성취도 인식 수준이 높았으며, 이러한 차이는 전문성($t=-6.330$, $p<.001$), 인정($t=-4.879$, $p<.001$), 원만함, ($t=-4.757$, $p<.001$),

즐거움($t=-4.753$, $p<.001$), 자아실현($t=-4.005$, $p<.001$), 보상($t=-3.453$, $p<.001$), 기여($t=-3.423$, $p<.001$), 도전($t=-2.906$, $p<.001$), 지위($t=-2.750$, $p<.001$) 준거에서 성취도 인식 수준이 유의한 것으로 나타났다.

4) 자아실현 준거의 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식

<표 IV-36>는 자아실현 준거의 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식의 차이분석 결과를 나타낸다. 전반적으로 전문성 준거에 대한 중요도 인식 수준이 높은 사람들은 중요도 인식 수준이 낮은 사람들에 비해 성취도 인식 수준이 높았으며, 이러한 차이는 모든 준거에서 유의한 것으로 나타났다. 자아실현 준거에 대한 중요도 인식 수준이 높은 집단과 중요도 인식 수준이 낮은 집단의 성취도 인식 차이는 자아실현($t=-6.762$, $p<.001$), 기여($t=-5.656$, $p<.001$), 도전($t=-5.189$, $p<.001$), 즐거움($t=-4.915$, $p<.001$), 전문성($t=-4.454$, $p<.001$), 보상($t=-3.955$, $p<.001$), 균형($t=-3.853$, $p<.001$), 인정($t=-3.510$, $p<.001$), 안정($t=-3.233$, $p<.001$), 지위($t=-3.174$, $p<.001$), 원만함($t=-3.165$, $p<.001$), 권한($t=-2.972$, $p<.001$) 순으로 차이가 큰 것으로 나타났다.

<표 IV-36> 자아실현에 대한 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식

경력성공 준거항목	중요도 인식 하 집단		중요도 인식 상 집단		t
	평균	표준편차	평균	표준편차	
보상	3.22	.78	3.47	.90	-3.955***
지위	2.93	.71	3.10	.78	-3.174**
권한	2.87	.82	3.06	.93	-2.972**
전문성	3.25	.69	3.50	.81	-4.454***
자아실현	2.84	.82	3.30	.95	-6.762***
안정	3.28	.73	3.46	.75	-3.233***
도전	2.88	.78	3.21	.91	-5.189***
즐거움	3.12	.82	3.44	.92	-4.915***
균형	2.98	.80	3.22	.87	-3.853***
인정	3.32	.69	3.52	.79	-3.510***
원만함	3.56	.69	3.73	.68	-3.165**
기여	3.17	.74	3.49	.75	-5.656***

** $p<.01$, *** $p<.001$

5) 안정 준거의 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식

<표 IV-37>은 안정 준거의 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식의 차이분석 결과를 나타낸다. 안정 준거에 대한 중요도 인식이 높은 집단은 낮은 집단에 비해 안정($t=-3.146$, $p<.05$)과 원만함($t=-2.571$, $p<.05$) 준거에서 성취도 인식 수준이 높은 것으로 나타났으며, 그 외의 준거에서의 성취도 인식 차이는 유의하지 않았다.

<표 IV-37> 안정에 대한 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식

경력성공 준거항목	중요도 인식 하 집단		중요도 인식 상 집단		t
	평균	표준편차	평균	표준편차	
보상	3.26	.74	3.36	.89	-1.627
지위	3.01	.70	3.00	.77	.159
권한	3.00	.88	2.92	.87	1.170
전문성	3.32	.74	3.38	.76	-1.141
자아실현	3.02	.89	3.06	.92	-.546
안정	3.24	.65	3.42	.79	-3.146**
도전	3.05	.80	3.02	.88	.430
즐거움	3.25	.87	3.27	.89	-.231
균형	3.06	.78	3.11	.87	-.776
인정	3.38	.69	3.43	.77	-.915
원만함	3.54	.69	3.68	.69	-2.571**
기여	3.26	.69	3.35	.79	-1.480

** $p<.01$

6) 도전 준거의 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식

<표 IV-38>은 안정 준거의 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식의 차이분석 결과를 나타낸다. 전반적으로 도전 준거에 대한 중요도 인식이 높은 집단은 낮은 집단에 비해 성취도 인식 수준이 높았으며, 모든 준거에서 그 차이는 통계적으로 유의하였다.

도전 준거에 대한 중요도 인식 수준이 높은 집단과 중요도 인식 수준이 낮은 집단의 성취도 인식 차이는 도전($t=-8.722$, $p<.001$), 자아실현($t=-7.955$, $p<.001$), 기여($t=-6.448$, $p<.001$), 인정($t=-5.057$, $p<.001$), 즐거움($t=-4.772$, $p<.001$), 권한($t=-4.651$, $p<.001$), 전문성($t=-4.494$, $p<.001$), 균형($t=-4.158$, $p<.001$), 원만함($t=-4.147$, $p<.001$), 보상($t=-4.128$, $p<.001$), 지위($t=-4.109$, $p<.001$), 안정($t=-2.716$, $p<.01$) 준거 순으로 큰 것으로 나타났다.

<표 IV-38> 도전에 대한 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식

경력성공 준거항목	중요도 인식 하 집단		중요도 인식 상 집단		t
	평균	표준편차	평균	표준편차	
보상	3.23	.79	3.52	.92	-4.128***
지위	2.92	.68	3.18	.84	-4.109***
권한	2.85	.83	3.17	.93	-4.651***
전문성	3.27	.70	3.55	.82	-4.494***
자아실현	2.87	.83	3.42	.95	-7.955***
안정	3.31	.72	3.47	.78	-2.716**
도전	2.84	.77	3.43	.89	-8.722***
즐거움	3.15	.83	3.49	.94	-4.772***
균형	3.00	.80	3.28	.89	-4.158***
인정	3.31	.71	3.61	.77	-5.057***
원만함	3.56	.69	3.78	.66	-4.147***
기여	3.19	.74	3.57	.74	-6.448***

p<.01, *p<.001

7) 즐거움 준거의 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식

<표 IV-39>는 안정 준거의 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식의 차이분석 결과를 나타낸다.

<표 IV-39> 즐거움에 대한 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식

경력성공 준거항목	중요도 인식 하 집단		중요도 인식 상 집단		t
	평균	표준편차	평균	표준편차	
보상	3.16	.80	3.43	.85	-4.068***
지위	2.87	.74	3.08	.74	-3.673***
권한	2.84	.85	3.02	.88	-2.553**
전문성	3.25	.69	3.43	.78	-3.088**
자아실현	2.82	.79	3.18	.95	-5.563***
안정	3.24	.74	3.43	.74	-3.353***
도전	2.85	.80	3.13	.87	-4.237***
즐거움	3.01	.76	3.41	.91	-6.331***
균형	2.92	.78	3.19	.86	-4.128***
인정	3.24	.69	3.51	.76	-4.685***
원만함	3.44	.66	3.75	.68	-5.798***
기여	3.11	.72	3.44	.75	-5.801***

p<.01, *p<.001

전반적으로 즐거움 준거에 대한 중요도 인식이 높은 집단은 낮은 집단에 비해 성취도 인식 수준이 높았으며, 모든 준거에서 그 차이는 통계적으로 유의하였다.

즐거움 준거에 대한 중요도 인식 수준이 높은 집단과 중요도 인식 수준이 낮은 집단의 성취도 인식 차이는 즐거움($t=-6.331$, $p<.001$), 기여($t=-5.801$, $p<.001$), 원만함($t=-5.798$, $p<.001$), 자아실현($t=-5.563$, $p<.001$), 인정($t=-4.685$, $p<.001$), 도전($t=-4.237$, $p<.001$), 균형($t=-4.128$, $p<.001$), 보상($t=-4.068$, $p<.001$), 지위($t=-3.673$, $p<.001$), 안정($t=-3.353$, $p<.001$), 전문성($t=-3.088$, $p<.001$), 권한($t=-2.553$, $p<.01$) 준거 순으로 큰 것으로 나타났다.

8) 균형 준거의 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식

<표 IV-40>은 균형 준거의 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식의 차이분석 결과를 나타낸다. 균형 준거에 대한 중요도 인식 수준이 높은 집단은 중요도 인식 수준이 낮은 집단에 비해 원만함($t=-3.889$, $p<.001$), 균형($t=-3.490$, $p<.001$), 인정($t=-2.403$, $p<.05$) 준거에서 성취도 인식 수준이 큰 것으로 나타났다.

<표 IV-40> 균형에 대한 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식

경력성공 준거항목	중요도 인식 하 집단		중요도 인식 상 집단		t
	평균	표준편차	평균	표준편차	
보상	3.26	.81	3.36	.85	-1.345
지위	2.95	.72	3.03	.76	-1.281
권한	2.97	.87	2.94	.88	.361
전문성	3.34	.67	3.37	.78	-.550
자아실현	2.99	.84	3.07	.93	-1.056
안정	3.30	.71	3.38	.76	-1.402
도전	3.05	.78	3.02	.88	.338
즐거움	3.18	.79	3.29	.91	-1.638
균형	2.93	.72	3.15	.88	-3.490***
인정	3.30	.73	3.45	.75	-2.403*
원만함	3.47	.68	3.70	.69	-3.889***
기여	3.23	.72	3.35	.77	-1.809

* $p<.05$, *** $p<.001$

9) 인정 준거의 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식

<표 IV-41>은 인정 준거의 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식의 차이분석 결과를 나타낸다. 전반적으로 균형 준거에 대한 중요도 인식 수준이 높은 집단은 중요도 인식 수준이 낮은 집단에 비해 성취도 인식 수준이 높았으며, 이러한 차이는 권한을 제외한 모든 준거 항목에서 유의한 것으로 나타났다.

인정 준거에 대한 중요도 인식 수준이 높은 집단과 중요도 인식 수준이 낮은 집단의 성취도 인식 차이는 인정($t=-5.816$, $p<.001$), 원만함($t=-5.513$, $p<.001$), 기여($t=-5.180$, $p<.001$), 즐거움($t=-4.283$, $p<.001$), 안정($t=-3.979$, $p<.001$), 전문성($t=-3.862$, $p<.001$), 도전($t=-3.500$, $p<.001$), 자아실현($t=-3.096$, $p<.001$), 보상($t=-3.042$, $p<.001$), 균형($t=-2.888$, $p<.001$), 지위($t=-2.655$, $p<.001$) 준거 순으로 큰 것으로 나타났다.

<표 IV-41> 인정에 대한 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식

경력성공 준거항목	중요도 인식 하 집단		중요도 인식 상 집단		t
	평균	표준편차	평균	표준편차	
보상	3.18	.80	3.39	.85	-3.042**
지위	2.88	.75	3.05	.75	-2.655**
권한	2.89	.85	2.98	.88	-1.173
전문성	3.19	.71	3.43	.76	-3.862***
자아실현	2.88	.82	3.11	.93	-3.096***
안정	3.18	.71	3.43	.75	-3.979***
도전	2.85	.82	3.10	.86	-3.500***
즐거움	3.04	.86	3.35	.87	-4.283***
균형	2.95	.76	3.14	.86	-2.888**
인정	3.17	.64	3.50	.76	-5.816***
원만함	3.41	.69	3.72	.67	-5.513***
기여	3.09	.70	3.40	.76	-5.180***

** $p<.01$, *** $p<.001$

10) 원만함 준거의 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식

<표 IV-42>는 원만함 준거의 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식의 차이분석 결과를 나타낸다. 전반적으로 원만함 준거에 대한 중요도 인식 수준이 높은 집단은 중요도 인식 수준이 낮은 집단에 비해 성취도 인식 수준이 높았으며, 이러한 차이는 권한을 제외한 모든 준거 항목에서 유의한 것으로 나타났다.

<표 IV-42> 원만함에 대한 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식

경력성공 준거항목	중요도 인식 하 집단		중요도 인식 상 집단		t
	평균	표준편차	평균	표준편차	
보상	3.17	.80	3.40	.85	-3.345***
지위	2.89	.70	3.05	.77	-2.756**
권한	2.89	.81	2.98	.90	-1.242
전문성	3.27	.67	3.40	.78	-2.226*
자아실현	2.87	.81	3.12	.94	-3.696***
안정	3.21	.67	3.42	.77	-3.406***
도전	2.90	.78	3.08	.88	-2.612**
즐거움	3.05	.80	3.35	.90	-4.422***
균형	2.98	.75	3.14	.87	-2.421*
인정	3.25	.69	3.48	.76	-3.938***
원만함	3.35	.63	3.75	.68	-7.381***
기여	3.12	.70	3.40	.77	-4.466***

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

원만함 준거에 대한 중요도 인식 수준이 높은 집단과 중요도 인식 수준이 낮은 집단의 성취도 인식 차이는 원만함($t=-7.381$, $p<.001$), 기여($t=-4.466$, $p<.001$), 즐거움($t=-4.422$, $p<.001$), 인정($t=-3.938$, $p<.001$), 자아실현($t=-3.696$, $p<.001$), 안정($t=-3.406$, $p<.001$), 보상($t=-3.345$, $p<.001$), 지위($t=-2.756$, $p<.001$), 도전($t=-2.612$, $p<.001$), 균형($t=2.421$, $p<.05$), 전문성($t=-2.226$, $p<.001$)준거 순으로 큰 것으로 나타났다.

11) 기여 준거의 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식

<표 IV-43>은 기여 준거의 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식의 차이분석 결과를 나타낸다. 전반적으로 기여 준거에 대한 중요도 인식 수준이 높은 집단은 중요도 인식 수준이 낮은 집단에 비해 성취도 인식 수준이 높았으며, 이러한 차이는 모든 준거 항목에서 유의한 것으로 나타났다.

원만함 준거에 대한 중요도 인식 수준이 높은 집단과 중요도 인식 수준이 낮은 집단의 성취도 인식 차이는 기여($t=-7.888$, $p<.001$), 자아실현($t=-7.228$, $p<.001$), 원만함($t=-6.348$, $p<.001$), 도전($t=-6.159$, $p<.001$), 즐거움($t=-5.982$, $p<.001$), 보상($t=-5.831$, $p<.001$), 지위($t=-4.639$, $p<.001$), 권한($t=-4.496$, $p<.001$), 인정($t=-4.490$, $p<.001$), 안정($t=-4.489$, $p<.001$), 전문성($t=4.484$, $p<.05$), 균형($t=3.069$, $p<.001$) 준거 순으로 큰 것으로 나타났다.

<표 IV-43> 기여에 대한 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식

경력성공 준거항목	중요도 인식 하 집단		중요도 인식 상 집단		t
	평균	표준편차	평균	표준편차	
보상	3.14	.80	3.50	.84	-5.831***
지위	2.87	.71	3.13	.76	-4.639***
권한	2.80	.83	3.09	.89	-4.496***
전문성	3.23	.71	3.48	.77	-4.484***
자아실현	2.80	.80	3.27	.94	-7.228***
안정	3.23	.74	3.48	.73	-4.489***
도전	2.83	.78	3.21	.88	-6.159***
즐거움	3.06	.80	3.45	.91	-5.982***
균형	2.99	.80	3.18	.86	-3.069***
인정	3.28	.69	3.53	.77	-4.490***
원만함	3.47	.68	3.79	.67	-6.348***
기여	3.09	.70	3.52	.75	-7.888***

*p<.05, ***p<.001

나. 경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식의 준거 간 비교

경력성공 준거별 중요도 인식이 높은 집단에서의 준거별 성취도 인식 수준을 준거 간에 비교하였다. 이 때 응답자들은 준거별 중요도 인식이 높은 집단에 중복되어 속할 수 있으므로 중요도 인식이 높은 집단별 성취도 인식 평균값과 준거별 성취도 인식 평균값을 산출하여 이를 각 셀에서 관찰된 값과 비교하여 분석하였다.

먼저, 경력성공 준거별 성취도 인식의 평균값을 산출하여 비교한 결과 도전(3.46점), 기여(3.39점), 자아실현(3.38점), 지위와 권한(3.34점), 즐거움(3.33점), 인정과 원만함(3.30점), 전문성(3.28점), 균형(3.26점), 안정(3.25점), 보상(3.23점)을 중요하게 생각하는 집단 순으로 성취도의 평균값이 높은 것으로 나타났다.

도전 준거를 중요하게 생각하는 집단은 안정과 원만함을 제외한 보상(3.52점), 지위(3.18점), 권한(3.17점), 전문성(3.55점), 자아실현(3.42점), 도전(3.43점, 즐거움(3.49점), 균형(3.28점), 인정(3.61점), 기여(3.57점)의 10개 준거에서 성취도 인식 값이 가장 높았다. 이는 도전을 중요하게 생각하는 집단이 주로 남성, 386세대, 기혼, 차장, 연봉 8000 이상 등으로 상대적으로 성취도 인식이 높은 특성을 가진 집단이기 때문이라 해석할 수 있다. 원만함 준거의 성취도는 기여 준거를 중요하게 생각하는 집단에서 가장 높았으며(3.79점), 안정 준거의 성취도는 지위 준거를 중요하게 생각하는 집단에서 가장 높았다(3.52점). 기여 준거를 중요하게 생각하는 집단은 보상(3.50점), 권한(3.09점), 안정(3.48점), 도전(3.21점),

즐거움(3.45점), 인정(3.53점), 기여(3.52점) 준거에서 도전을 중요하게 생각하는 집단 다음으로 성취도가 높았다. 자아실현 준거를 중요하게 생각하는 집단은 전문성(3.50점), 자아실현(3.30점), 도전(3.21점), 균형(3.22점) 준거에서 도전을 중요하게 생각하는 집단 다음으로 성취도가 높았다.

보상을 중요하게 생각하는 집단은 다른 준거를 중요하게 생각하는 집단에 비해 전반적으로 성취도 인식이 낮게 나타났는데, 특히 지위(3.00점), 전문성(3.36점), 자아실현(3.02점), 안정(3.38점), 도전(2.99점), 즐거움(3.24점), 균형(3.08점), 인정(3.41점), 원만함(3.66점) 준거에서 성취도 인식이 가장 낮았다. 안정을 중요하게 생각하는 집단에서는 보상(3.36점), 지위(3.00점), 권한(2.92점) 준거에서의 성취도 인식이 가장 낮았고, 균형을 중요하게 생각하는 집단에서는 보상(3.36점), 안정(3.38점)에 대한 성취도 인식이 가장 낮은 것으로 나타났다.

한편 경력성공 준거별 중요도 인식이 높은 집단의 해당 준거의 성취도 수준은 전체 집단의 성취도 수준보다 다소 높았으나, 경력성공 준거별로 전체 집단과의 차이 값의 범위는 다르게 나타났다. 구체적으로 보상(0.04점), 지위(0.16점), 권한(0.13점), 전문성(0.08점), 안정(0.06점), 즐거움(0.15점), 균형(0.06점), 인정(0.06점), 원만함(0.12점) 준거를 중요하게 생각하는 집단에서는 전체 집단과의 차이가 0.04점에서 0.16점으로 크지 않았으며, 자아실현(0.25점), 도전(0.40점), 기여(0.20점) 준거에서는 그 차이가 0.12점에서 0.40점으로 상대적으로 큰 것으로 나타났다.

<표 IV-44> 경력성공 준거별 중요도 인식 수준이 높은 집단의 성취도 인식 요약(준거 간 비교)

경력성공 준거	보상		지위		권한		전문성		자아실현		안정		도전		즐거움		균형		인정		원만함		기여		중요도 상 집단 평균		전체 집단 평균	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
보상	3.37	.88	3.47	.95	3.43	.87	3.38	.86	3.47	.90	3.36	.89	3.52	.92	3.43	.85	3.36	.85	3.39	.85	3.40	.85	3.50	.84	3.42	.88	3.33	.84
지위	3.00	.77	3.16	.89	3.11	.77	3.04	.75	3.10	.78	3.00	.77	3.18	.84	3.08	.74	3.03	.76	3.05	.75	3.05	.77	3.13	.76	3.08	.78	3.00	.75
권한	2.93	.88	3.05	.99	3.08	.93	2.98	.90	3.06	.93	2.92	.87	3.17	.93	3.02	.88	2.94	.88	2.98	.88	2.98	.90	3.09	.89	3.02	.91	2.95	.87
전문성	3.36	.78	3.46	.84	3.48	.76	3.44	.76	3.50	.81	3.38	.76	3.55	.82	3.43	.78	3.37	.78	3.43	.76	3.40	.78	3.48	.77	3.44	.78	3.36	.75
자아실현	3.02	.93	3.14	1.03	3.15	.92	3.11	.94	3.30	.95	3.06	.92	3.42	.95	3.18	.95	3.07	.93	3.11	.93	3.12	.94	3.27	.94	3.16	.94	3.05	.91
안정	3.38	.78	3.52	.84	3.45	.74	3.38	.75	3.46	.75	3.42	.79	3.47	.78	3.43	.74	3.38	.76	3.43	.75	3.42	.77	3.48	.73	3.44	.77	3.36	.75
도전	2.99	.88	3.10	.98	3.16	.87	3.08	.87	3.21	.91	3.02	.88	3.43	.89	3.13	.87	3.02	.88	3.10	.86	3.08	.88	3.21	.88	3.13	.89	3.03	.85
즐거움	3.24	.92	3.29	1.01	3.37	.87	3.33	.90	3.44	.92	3.27	.89	3.49	.94	3.41	.91	3.29	.91	3.35	.87	3.35	.90	3.45	.91	3.36	.91	3.26	.88
균형	3.08	.88	3.16	.99	3.13	.86	3.10	.87	3.22	.87	3.11	.87	3.28	.89	3.19	.86	3.15	.88	3.14	.86	3.14	.87	3.18	.86	3.16	.88	3.09	.84
인정	3.41	.77	3.52	.86	3.52	.76	3.47	.76	3.52	.79	3.43	.77	3.61	.77	3.51	.76	3.45	.75	3.50	.76	3.48	.76	3.53	.77	3.50	.77	3.41	.74
원만함	3.66	.71	3.73	.77	3.72	.69	3.70	.68	3.73	.68	3.68	.69	3.78	.66	3.75	.68	3.70	.69	3.72	.67	3.75	.68	3.79	.67	3.73	.69	3.63	.69
기여	3.34	.78	3.44	.88	3.46	.78	3.36	.77	3.49	.75	3.35	.79	3.57	.74	3.44	.75	3.35	.77	3.40	.76	3.40	.77	3.52	.75	3.43	.77	3.32	.76
평균	3.23	.83	3.34	.92	3.34	.82	3.28	.82	3.38	.84	3.25	.82	3.46	.84	3.33	.81	3.26	.82	3.30	.81	3.30	.82	3.39	.81	3.32	.83	3.23	0.80

6. 연구결과에 대한 논의

가. 사무직 근로자의 경력성공 준거모형

이 연구에서는 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거를 보상, 지위, 권한, 전문성, 자아실현, 안정, 도전, 즐거움, 균형, 인정, 원만함, 기여의 12가지 준거 항목으로 구성하고 이를 각각 내적-외적 차원, 정서-성취 차원에 따라 외적 성취, 내적 성취, 내적 정서, 외적 정서의 영역으로 구분하였다. 이 연구에서 구명한 경력성공 준거 모형에 대한 논의는 다음과 같다.

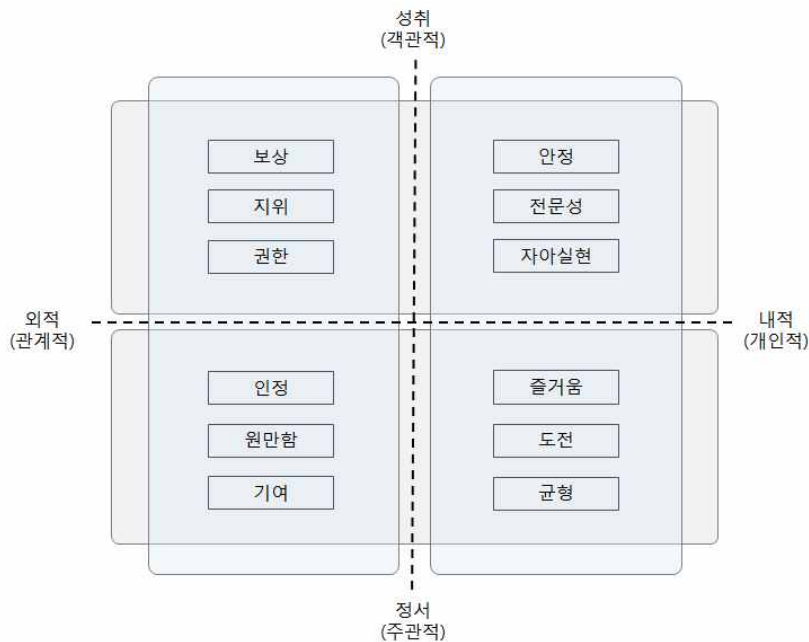
첫째, 714명의 사무직 근로자를 대상으로 55개 문항, 12개 항목으로 구성된 경력성공에 대한 인식 측정도구의 타당도를 분석한 결과 측정모형은 타당한 것으로 나타났다. 특히 12개 준거로 구분된 경력성공 측정모형은 중요도 인식과 성취도 인식 모두에서 타당한 것으로 나타났는데, 이는 이 연구에서 구분한 12개의 경력성공 준거 항목이 실제 우리나라 사무직 근로자들이 중요하게 인식하는 경력성공 준거의 구분을 잘 설명하고 있으며, 경력성공에 대해 얼마나 달성하였는지에 대한 인식도 12개의 준거에 따라 타당하게 구분됨을 의미한다.

이는 주관적 경력성공을 측정한 양적 접근의 선행연구에서 주로 다루어 왔던 보상, 지위, 직무에 대한 만족(예, Gattiker & Larwood, 1986; Nabi, 2001; Zhou et al. 2012; 신수림, 2014; 남중수, 2014), 관계에 대한 만족(예, Gattiker & Larwood, 1986; 신수림, 2014), 일과 삶의 균형(남중수, 2014) 과 같은 준거 외에도 질적 접근의 선행연구를 바탕으로 새로운 경력성공 준거 항목들을 측정가능한 형태로 고안했다는 데 의의가 있다. 이러한 새로운 경력성공 준거에는 지속적인 학습과 경험을 축적하여 직무 분야에서 최고 수준의 역량을 발휘하는 것(전문성), 조직 내 영향력을 행사할 수 있는 공식적인 권한을 갖는 것(권한), 개인의 가능성과 잠재력을 발휘하여 경력 정체성을 확립하는 것(자아실현), 직업, 직무, 조직의 안전성을 바탕으로 안정적인 경력을 유지하는 것(안정), 지속적으로 새로운 분야를 탐색하여 새롭게 혁신적인 방식으로 일하는 것(도전), 개인의 업적과 역량에 대해 동료, 상사, 조직으로부터 긍정적으로 인식되는 것(인정), 일을 통해 동료와 조직의 발전에 이바지하는 것(기여)이 포함되었다.

둘째, 12개 준거로부터 구성된 4개의 경력성공 영역도 타당한 것으로 확인되었다. 이 연구에서는 경력성공 준거 항목을 먼저 도출한 뒤 선행연구에서 구분한 영역에 따라 범주화하는 작업을 거쳤다. 따라서 잠재변인으로부터 측정지표가 도출되는 반영적 모형(reflective model)이 아니라 측정지표로부터 잠재변인의 개념이 형성되는

조형적 모형(formative model)으로 경력성공 준거 모형을 구성하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 분석 결과 수렴타당도와 판별타당도가 모두 확보되어 이 연구에서 구명한 4개의 경력성공 영역은 타당하였다. 즉 보상, 지위, 권한은 외적 성취 영역으로 전문성, 자아실현, 안정은 내적 성취 영역으로 도전, 즐거움, 균형은 내적 정서 영역으로 인정, 원만함, 기여는 외적 정서 영역으로 타당하게 구분되었다.

이러한 경력성공의 영역은 개별 준거 항목 수준에서의 해석을 영역 단위로 확장하여 할 수 있다는 점에서 의의가 있다. 예를 들어, 우리나라 사무직 근로자들이 중요하게 생각하는 영역이 주로 내적 정서 영역인지, 사회맥락적 변인 간 차이가 주로 어떤 영역에서 두드러지게 나타나는지에 대한 추가적인 해석을 가능하게 한다. 이 연구에서 구명한 경력성공 준거 모형은 선행연구를 바탕으로 연역적으로 도출된 후 실증 자료를 통해 귀납적으로 그 타당성이 입증되었으나, 연구의 대상을 다양하게 적용하여 준거 모형의 타당도를 반복적으로 확인하는 후속연구가 요구된다.



[그림 IV-3] 경력성공 준거 항목과 영역

셋째, 경력성공의 개념을 이해하고 측정하는 데 있어 중요도가 고려될 필요가 있다. 경력성공 준거 모형의 타당도를 확인하기 위해 실시한 전체 조형지표와 전체

조형개념 간 상관관계 비교 값은 경력성공의 개념과 인식에 대해 몇 가지 생각할 거리를 제공한다. 이는 ‘중요하게 생각하는 것’과 ‘성취한 것’ 중에서 경력성공의 개념을 무엇으로 어떻게 볼 것인가에 대한 논의와도 관련된다. 특히 성취도에서의 조형지표와 조형개념 간 상관관계를 살펴보면, 각 조형지표는 해당 조형개념에 타당하게 변별되었으나 내적 성취 영역과 내적 정서 영역은 해당 조형지표 외에 다른 조형지표와의 상관관계가 높은 경우가 있었다. 예를 들어, 내적 성취영역은 즐거움이나 기여와도 높은 상관관계를 보였는데, 전문성을 높이고 더 도전적인 업무를 추구하는 것을 중요하게 생각하는 사람이 이에 대한 노력을 기울여 성취하는 과정에서 애초에 의도하지는 않았지만 결과적으로 자신의 일을 가치 있게 생각하며 성과를 창출하여 조직에 기여했다고 인식할 수 있다. 즉, 성공은 다양한 측면에서 나타나기 때문에 개별 준거 항목에서 독립적으로 성취하는 것은 현실적으로 불가능하며, 개인이 해당 준거 항목에서 성취했다고 인식할 수 있으나 그 성취는 개인이 정말로 원했던 것은 아닐 수 있다. 따라서 개인이 그 준거 항목을 얼마나 중요하다고 인식하는지도 함께 측정할 필요가 있다.

넷째, ‘승진을 경험하여 조직과 사회에서 위계적 지위를 획득하는 것’을 의미하는 지위는 우리나라 사무직 근로자들이 경력성공을 판단하는데 여전히 중요한 준거였으나 준거로서의 영향력은 상대적으로 작은 것으로 보인다. 중요도 인식을 통한 경로계수 유의도 검증을 살펴보면, 지위에서 외적 성취로 가는 경로계수는 그 크기가 상대적으로 작았다. 또한, 경력성공에 대한 중요도 인식 수준을 분석했을 때에도 지위는 다른 준거들에 비해 상대적으로 중요도가 낮게 평가되었으며 이러한 경향은 젊은 세대에서 더 크게 나타났다. 이는 최근 수평적 조직의 확산, 사내 호칭의 변화, 팀 중심의 업무 변화, 직급 체제의 변화 등으로 인해 경력성공 준거로서의 지위의 역할이 축소되었음을 뜻하는 것일 수 있다. 이와 관련하여 경력성공의 개념이 개인이 속한 맥락에 따라 변화하는 특성을 가지고 있음을 유념해야 한다. 예를 들어, 1900년대의 경력성공과 오늘날의 경력성공은 그 개념이나 구성요소가 다를 것이다. 지위는 이 연구에서 경력성공 준거 항목으로 여전히 타당한 준거 항목이었으나 변화가 가속화된 먼 미래에는 직급이 높은 것, 승진을 하는 것은 경력성공 준거 항목에서 제외될 수도 있을 것이다.

나. 사무직 근로자의 경력성공 준거에 대한 인식

이 연구에서는 사무직 근로자의 경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 따른 특성 차이를 분석하기 위하여 먼저 경력성공 준거별 중요도 인식 수준을 확인하고, 중요도

인식 수준에 따른 관련 변인 특성을 분석하였다. 이에 대한 논의는 다음과 같다.

첫째, 경력성공 준거에 대한 중요도 인식의 경우 대부분 준거 항목의 평균값이 4점(중요한 편이다) 이상으로 나타났으며, 준거 항목별 평균값의 범위는 3.48점(도전)부터 4.32점(전문성)으로 나타났다. 김나정과 차종석(2014)이 수행한 탐색적 연구에서 11개 경력성공 준거 항목의 평균값 범위는 3.50점부터 4.30점까지로 이 연구의 결과와 유사한 것을 알 수 있다. 한편 경력성공 중요도 인식의 평균값이 가장 높은 경력성공 준거 항목은 전문성(4.34점)이었고, 그 다음으로 보상(4.23점), 균형(4.17점)으로 나타났다. 이는 김나정과 차종석(2014)의 연구에서 행복/즐거움(4.30), 경제적 안정(4.15점), 자아실현(3.94점) 순으로 나타났던 것과는 대비되는 결과이다. 이러한 차이는 연구의 대상이 서로 다르기 때문에 나타난 결과로 이해할 수 있다. 이 연구의 대상은 조직에 고용되어 비교적 정해진 특정 직무를 수행하는 사무직 근로자로 설정한 반면, 김나정과 차종석(2014)의 연구에서는 우리나라 근로자를 대상으로 사무직 근로자 뿐 아니라 선생님, 의료관련 전문가, 법률 전문가 등의 전문직과 기술/기능직 종사자도 포함되어 있었다. 따라서 사무직 근로자의 경력성공은 행복이나 즐거움, 자아실현과 같은 개인의 내적 정서 영역의 준거 보다는 개인의 고용을 계속해서 유지할 수 있게 만드는 직무와 관련된 ‘전문성’ 준거가 더 중요한 것으로 인식되고 있음을 알 수 있다.

둘째, 12개의 준거항목 중 사무직 근로자의 중요도 인식이 높은 준거항목은 전문성, 보상, 균형, 인정으로 나타났다. 중요도에 따른 경력성공 준거항목 우선순위는 평균값을 기준으로 했을 때와 4-5점 응답비율을 기준으로 했을 때 동일하게 네 가지 항목이 중요한 것으로 나타났다. 한편 이러한 네 가지 항목은 각각 외적 성취, 내적 성취, 내적 정서, 외적 정서의 영역에 해당하는 준거항목이었다. 이러한 결과는 우연히 도출되었을 수도 있으나, 중요도가 높은 네 가지 준거 항목이 각각의 영역에서 한 개씩 도출된 것은 흥미로운 결과이다. 이와 관련하여 외적 성취, 내적 성취, 내적 정서, 외적 정서의 각 영역에서 균형잡힌 성공감을 유지하는 것이 보다 이상적인 경력성공인지에 대해 추가적인 연구가 진행될 필요가 있다.

셋째, 경력 패러다임 전환과 함께 ‘보상’, ‘지위’, ‘권한’과 같은 외적 성취 영역의 준거 항목들에 대한 중요성 인식은 높지 않을 것이라 예상하였는데, ‘지위’와 ‘권한’은 중요도 인식 수준이 상대적으로 낮았으나 ‘보상’은 여전히 중요한 준거로 나타났다. 특히 연봉 수준이 높은 집단에서 경력성공 성취도 인식이 유의미하게 높게 나타난 점을 미루어 볼 때, 개인의 경력성공의 정도를 판단하는데 보상이라는 준거는 여전히 의미가 있음을 알 수 있다. 또한, 이러한 결과는 보상의 중요도

인식을 측정하는 과정에서 ‘만족할 만한’, ‘충분한’ 수준의 물질적 보상을 받은 것으로 제시한 것과 무관하지 않은 것으로 보인다. McDonald와 Hite(2008)는 그들의 질적 연구를 통해 최근 고용시장에 새롭게 진입한 신세대들은 단순히 높은 급여와 물질적인 보상을 좇는다고 보다는 개인이 여유로운 생활을 가능하게 하는 만족할 만한 수준의 충분한 물질적 보상을 강조하였다고 설명하였다. 이러한 새로운 세대의 성향이 이 연구에서도 반영되었을 것이라 유추할 수 있다.

넷째, 경력성공에 대한 성취도 인식은 4-5점 응답 비율을 기준으로 했을 때 원만함, 보상, 인정, 기여 항목에서 높았다. 특히 성취도 인식 수준은 인정, 원만함, 기여와 같은 외적 정서 영역의 준거 항목에서 높게 나타났는데, 이는 집합주의적 문화 특성이 반영된 결과로 보인다. Demel과 그의 동료들(2012)이 수행한 경력성공 준거에 대한 국제 비교연구를 살펴보면 미국이나 유럽과 달리 중국과 일본 같은 공자 문화권의 근로자들이 사회적 관계와 인정을 경력성공 준거로써 상대적으로 빈번하게 응답한 것을 알 수 있다. 또한 Earley(1999)는 집합주의적 문화에서는 다른 사람과 함께 있을 때 긍정적 피드백이 주어지는 것이 중요한 동기 요소임을 지목하였다. 따라서 우리나라의 근로자들은 조직 내에서 긍정적인 관계를 유지하고 좋은 피드백을 받는 것을 더 자주 경험해 왔을 것이다. 이러한 집합주의적 문화의 영향으로 ‘개인의 직업 활동이 전개되는 특정 조직과 사회 등 외부적 맥락에서의 직업적 성취나 발전에 대한 느낌과 감정’을 의미하는 외적 정서 영역 준거들에 대해 더 만족할 만한 수준이라고 응답했을 것이라 추측된다.

다섯째, 경력성공의 중요도와 성취도 인식의 차이를 분석한 결과, 균형 준거 항목에서 그 차이 값(1.08점)이 가장 컸다. 이는 일과 개인적 삶을 조화롭게 영위하는 것이 경력성공 준거로 매우 중요하다고 인식하고 있음에도 불구하고, 현재 시점에서 일과 삶의 균형을 유지하는 측면에서의 성취가 만족스럽지 않음을 나타낸다. 주관적 경력성공의 하위 변인으로 일-삶의 균형을 측정했던 남중수(2014)의 연구에서도 일-삶 균형의 평균값은 2.77점으로 다른 하위 요인인 경력만족(3.32점)이나 고용가능성(3.37점)에 비해 낮게 나타나 우리나라 근로자들의 일-삶의 균형에서 성취가 낮은 것을 확인할 수 있다.

이와 관련하여 McDonald와 Hite(2005)는 새로운 경력개발을 위한 전략적 HRD 모형을 제안하면서 조직구성원의 경력개발에 있어 일-삶 균형과 관련된 이슈를 조직 차원에서 다루어야 함을 강조하였다. 그러나 2014년 8월에 OECD가 발표한 OECD 주요국의 연평균 근로시간에 따르면, 우리나라 근로자의 연평균 근로시간은 OECD 국가의 평균 근로시간의 1.3배인 연간 2,163시간으로 OECD 국가 중 2위를 차지하고 있다. 이러한 양적인 불균형 뿐 아니라 일로 인한 가정생활의 갈등이나

부적인 전이 등을 고려할 때 우리나라 사무직 근로자들이 일과 개인적 삶을 조화롭게 영위하는 것은 아직 요원한 실정이다. 또한 경력성공 준거에 대한 중요도 인식의 평균값을 살펴보면, 균형이 전문성, 보상 다음으로 세 번째로 높았다는 것에 주목해야 한다. 기업에서는 개인의 경력성공을 제고시키기 위해 일과 개인적 삶을 조화롭게 영위하는 것에 대해 보다 관심을 가질 필요가 있다.

여섯째, 경력성공 준거 항목 중 중요도-성취도 인식차이는 균형(1.08점) 외에도 전문성(0.96점), 보상(0.90점), 권한(0.85점), 즐거움(0.80점) 순으로 큰 것으로 나타났다. 이와 관련하여 기업에서는 조직구성원의 경력성공을 제고하는데 중요도-수행도 분석 결과를 고려할 필요가 있다. IPA 분석 결과를 살펴보면, 균형, 전문성, 보상, 즐거움, 안정, 인정, 원만함 준거가 우선적으로 개입이 필요한 2사분면에 위치하는 것으로 나타났다. 즉, 우리나라 사무직 근로자들은 대부분의 준거에 대해 만족할만한 수준으로 성취하지 못하고 인식하고 있는 것을 알 수 있으며, 중요도가 높게 나타나고 성취도가 낮은 준거 항목에 대해 우선적으로 개입해야 할 것이다. 또한 전문성, 보상, 권한 준거에서 조직구성원들이 성취감을 가질 수 있도록 하는 데는 많은 비용이 들기 때문에 조직이 갖고 있는 자원의 한계로 인해 접근이 어려울 수 있다. 따라서 즐거움이나 균형과 같은 내적 정서 영역의 준거들을 보다 효과적으로 관리하는 것이 필요할 것이다.

다. 사무직 근로자의 경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 따른 특성 차이

이 연구는 경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 따라 관련 특성에 어떠한 차이가 나타나는지 관심을 갖고 있다. 이러한 관련 특성을 선별하기 위하여 1) 경력성공 인식에 영향을 미치는 변인으로 일관되게 지목된 변인, 2) 기업에서 일반적으로 확보하고 있는 인사 자료에 포함된 변인, 3) 개인의 기질적, 태도적 변인을 제외한 객관적으로 분류가 가능한 변인, 4) 사무직 근로자들 대상으로 수집이 가능하고 시사점을 줄 수 있는 변인을 기준으로 하였으며, 그 결과 성별, 세대, 결혼여부, 최종학력과 같은 인구통계 특성, 경력단계, 재직기간, 이직경험 유무, 직급, 연봉수준의 경력 특성, 세부직무, 기업규모, 산업군과 같은 직무 및 조직 특성 변인을 연구에 포함하였다. 각 준거별 중요도 인식 수준에 따라 유의미하게 나타난 관련 특성에 대한 논의는 다음과 같다.

첫째, 보상, 안정, 즐거움, 인정, 원만함 준거에 대한 인식 수준이 높은 집단에서 두드러지게 나타나는 관련 특성은 상대적으로 적었다. 특히 이러한 준거들은 중요도 인식의 평균점수도 상위에 있었는데, 보상, 안정, 즐거움, 인정, 원만함

준거들은 개인이 속한 여러 가지 조건에 관계없이 비교적 공통적으로 중요하게 생각하고 있는 준거임을 알 수 있다. 그럼에도 불구하고 각 준거별로 중요도 인식 수준이 높은 집단에서 몇 가지 관련 특성이 구명되었는데, 먼저 보상 준거의 중요도 인식 수준이 높은 집단은 연봉수준이 8000만 원 이상으로 높고, 금융 및 보험업에 종사하는 사람들의 비율이 높았으며, 안정 준거의 경우 금융 및 보험업에 종사하는 사람들의 중요도 인식 비율이 높았다. 즐거움과 인정의 중요도 인식이 높은 집단은 인사/노무/교육 직무의 근로자들과 대학원 졸업 이상으로 최종학력이 높은 사람들의 비율이 높은 것으로 나타났다. 원만함 준거의 중요도 인식이 높은 집단에서는 남성과 이직경험이 없는 근로자의 응답비율이 높았다.

둘째, 경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 따라 성별 차이가 유의미하였으며 권한, 전문성, 자아실현, 도전, 원만함, 기여 준거를 중요하게 생각하는 집단에서 남성의 비율이 여성보다 더 높았다. 이 연구에서는 남성이 여성에 비해 외적 성취 영역의 준거들 즉 보상, 지위, 권한 준거에서 중요도 인식이 더 높을 것이라 가정하였는데, 조직 내에서 합법적인 영향력을 행사하는 것과 관련된 권한 준거에서 성별 차이가 유의하였다. 또한 기여 준거 항목의 경우 '업무수행을 통해 조직의 성공에 기여'하고 '조직 내 문제를 해결하는데 기여'한다는 항목이 포함되어 지위, 권한과 함께 외적(조직적) 차원의 준거에 해당한다. 즉, 남성들은 조직에서 영향력의 행사하고 이를 통해 조직의 발전에 기여하는 것을 여성들에 비해 중요하게 생각하고 있음을 알 수 있다.

한편, Dyke와 Murphy(2006)는 여성은 남성들에 비해 균형을 중요하게 생각하고, 남성은 물질적 성공에 초점을 두고 있다고 밝혔으나, 이 연구에서는 보상, 균형에서의 중요도 인식에는 유의미한 차이가 없었다. 이러한 결과는 이 연구의 표본이 1977년부터 1995년까지 출생한 Y세대의 구성 비율(76.7%)이 높은 것과도 연관되는 것으로 보인다. Y세대는 물질적 풍요와 경제적 위기를 동시에 누린 세대로써 물질주의를 지향하면서도 직업적 안정성을 추구하며(김나정, 차종석, 2014), 다른 세대에 비해 개인적 시간이나 여가 등을 중요하게 생각하는 성향을 가지고 있다(Twenge, Campbell, Hoffman, & Lance, 2010). 따라서 보상과 균형에서의 성별 차이가 나타나지 않은 것은 세대가 가진 공통된 특징이 성별 차이를 희석시켰기 때문인 것으로 해석할 수 있다.

셋째, 경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 따라 세대 차이가 유의미하였으며 IMF세대나 386세대와 같은 기성 세대에서 지위, 권한, 자아실현, 도전, 기여에 대해 중요도 인식 비율이 높았다. 반면, 균형 항목은 연령이 낮은 88만원 세대에서 더 중요하게 인식하는 것으로 나타났다. 특히 젊은 세대가 균형 항목을 중요하게

생각한다는 결과는 McDonald와 Hite(2008), 김나정과 차종석(2014)의 연구와 일치하는 결과이다. 이는 최근 일과 삶의 균형에 대한 중요도 인식이 젊은 세대를 중심으로 확산되고 있음을 증명하는 결과이기도 하다. 한편, 나이가 많은 세대에서 지위나 권한을 더 중요하게 생각하는 것으로 나타난 결과는 Sturge(1999)의 질적 연구 결과와 일치한다. Sturge(1999)는 40대 이상의 관리자들은 객관적 경력성공 준거보다 영향력이나 자율성과 같은 주관적 경력성공 준거들을 더 중요하게 생각한다고 밝혔다. 이 연구에서는 40대 이상으로 구성된 386세대는 다른 세대에 비해 권한과 자아실현, 도전, 기여에 대한 중요도 인식이 높았다. Sturge(1999) 연구에서 설명한 영향력의 경우 이 연구의 권한과 그 개념이 상당부분 유사하다고 볼 수 있다.

한편, 젊은 세대가 경제적 안정과 부 축적에 대한 준거를 중요하게 생각한다는 김나정과 차종석(2014), 강민주(2014)의 연구와 달리 이 연구에서는 보상, 안정 준거에서의 평균 차이는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 보상의 경우 중요도 인식 수준 별 비율 차이가 거의 없었으며, 연봉수준이 높은 사람들과 금융 및 보험업종의 사람들이 보상에 대한 중요도가 높았다. 안정 준거에 대한 중요도 인식 수준에 따라 세대의 빈도 차이는 유의미하지 않았다. 한편, 추가로 분석한 평균차이 분석에서 IMF세대<88만원세대<386세대로 세대에 따른 중요도의 평균 차이($F=1.808$, $p=.165$)가 Dries와 그의 동료들(2008)의 연구와 그 유사한 경향성이 나타났다. 안정 준거에서 선행연구와 다르게 세대 차이가 유의미하지 않은 이유는 김나정과 차종석(2014)의 연구에서 정의한 경제적 안정과 이 연구에서 정의하고 있는 안정의 개념이 다소 다르기 때문인 것으로 보인다. 김나정과 차종석(2014)는 ‘우리가족이 부족함 없이 사는 것’, ‘경제적으로 안정된 상태’, ‘기본적인 의식주를 충족하는 것’으로 주로 ‘경제적 안정’을 측정하였으나, 이 연구에서는 안정적인 수입과 함께 안정적인 직무와 고용 보장에 대한 중요도를 함께 측정하고 있었다. 이와 관련하여 김나정과 차종석(2014)의 연구에서 경력성공 준거 중 하나로 ‘평생직장’ 구인이 있었는데, 이 준거에서의 세대 간 평균 차이는 유의미하지 않은 것으로 나타나 이 연구의 결과와 유사한 것을 알 수 있다. 즉, 경제적 안정에 대한 중요도 인식은 88만원 세대와 386세대가 더 높으나, 고용 안정이나 직무 안정에 대한 중요도 인식은 세대 간 차이가 없을 것이라 판단된다.

넷째, 미혼보다는 기혼 근로자들이 권한, 자아실현, 도전, 기여 준거의 중요도 인식 비율이 높았고, 균형의 경우에는 미혼 근로자들의 중요도 인식이 높았다. 이는 세대에서 나타난 효과와 유사하였다. 추가적으로 공변량분산분석을 통해 결혼여부의 효과가 연령과 독립되어 나타나는지 확인하였는데, 독립변인은 결혼여부로 종속변인은 권한, 자아실현, 도전, 기여 준거에 대한 중요도 인식

값으로 설정하고 연령을 공변인으로 설정하여 다변량분석을 실시했을 때, 결혼여부에 따른 경력성공 준거의 선형조합 차이는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 따라서 결혼여부에 따른 차이라기보다는 연령에 따른 차이가 나타난 것으로 판단된다.

다섯째, 최종학력이 대학원졸 이상으로 높은 사람들은 전문성, 즐거움, 인정 준거를 중요하게 인식하는 비율이 높았다. 선행연구에서는 김나정과 차종석(2014) 연구에서 ‘학습/경험’과 ‘사회적 도움’ 준거 항목에서 대졸 미만 집단에 비해 대졸 이상 집단에서 중요도를 더 높게 인식하는 것으로 나타났던 것과 유사하다. 그러나 이 연구에서는 고졸 이하의 표본 수가 작게 나타나 대졸 미만 집단과 대졸 이상 집단의 전문성, 인정, 기여 준거에서의 인식차이를 알 수는 없었다. 전문대졸과 대졸은 중요도 인식 비율에서 차이가 없었으며, 최종학력이 대학원 졸업 이상으로 높을수록 개인의 직무 분야에서 탁월한 수준의 역량을 확보하는 것은 중요한 것으로 인식되고 있었다. 더불어 박사 졸업자들의 경우 다른 집단과 달리 기여와 인정 준거에서 중요도 인식 비율이 높은 것으로 나타나 선행연구의 결과와 일치하였다.

여섯째, 현 직장 재직기간과 전체 경력기간은 권한, 도전 준거에 대한 중요도 인식이 높은 집단에서 낮은 집단에 비해 긴 것으로 나타났으며, 현 직장 재직기간의 경우 지위와 기여 준거에서도 평균 차이가 유의미하였다. 한편 균형 준거에 대한 중요도 인식 수준이 높은 집단은 낮은 집단에 비해 현 직장 재직기간과 경력기간이 짧았다. 이러한 결과는 두 가지 관점으로 해석할 수 있는데, 실제로 재직기간이나 경력기간이 높아질수록 권한, 도전, 기여를 더 중요한 것으로 인식하고 균형에 대한 중요도 인식은 낮다고 해석할 수도 있으며, 조직 사회화 과정과 조직 선택 과정을 거쳐 권한, 도전, 기여 준거에 대한 중요도 인식이 높고 균형에 대한 중요도 인식이 낮은 사람들이 살아남아 계속 근무하고 있는 것으로 해석할 수도 있다. 실제로 권한, 도전, 기여 준거에 대한 중요도 인식 수준이 높은 집단에서 상대적으로 높은 연봉수준, 높은 직급의 근로자들의 비율이 컸고, 여성에 비해 남성들이 권한, 도전, 기여 준거를 중요하게 생각하는 비율이 더 큰 것으로 나타났다.

일곱째, 경력성공 준거별 중요도 인식 수준이 높은 집단은 경력단계 특성에서도 유의미한 차이가 있었다. 구체적으로 균형 준거를 중요하게 인식하는 집단에서 경력형성기 근로자들의 비율이 상대적으로 높았으며, 지위를 중요하게 생각하는 집단에서 경력성장기 근로자들의 비율이 높았다. 또한, 경력성숙기의 경우에는 다른 준거들에 비해 도전 준거의 중요도 인식이 높은 비율이 상대적으로 컸다. 경력형성기에는 개인이 가족을 구성하고 출산, 육아 등의 양육부담이 있는 생애단계를 겪게 되는 시기이기도 한데, 이러한 발달단계에서의 요구로 인해

균형에 대한 중요도 인식이 높게 나타난 것으로 해석할 수 있다. 경력성장기는 조직 내에서 입지를 굳히고 선택한 직업에 안정적으로 정착하는 시기로, 지위에 대한 중요도 인식 수준이 높은 집단에 경력성장기 근로자의 비율이 높게 나타난 결과는 이 단계에서 지위상승의 가치를 추구한다는 선행연구(Greenhaus et al, 2000)와 일치한다.

여덟째, 권한, 전문성, 자아실현, 도전, 즐거움, 인정, 기여 준거를 중요하게 생각하는 집단에서 세부직무의 차이가 유의미하였다. 또한, 보상, 권한, 자아실현, 안정 균형, 원만함 준거에서 산업군의 비율 차이가 유의하였다. 이를 구체적으로 살펴보면 전문성을 중요하게 인식하는 집단에서 연구개발 직무 종사자들의 비율이 높았고, 인사/노무/교육 직무의 종사자들은 자아실현, 도전, 즐거움, 인정, 기여를 중요하게 인식하는 집단 내 비율이 높았다. 영업/마케팅 직무 종사자들은 권한, 도전, 기여 준거를 중요하게 생각하는 집단 내 비율이 높았다. 또한, 금융 및 보험업에 종사하는 사람들은 보상, 안정, 기여에 대한 중요도 인식 수준이 높은 집단 내 비율이 높았으며, 제조업 근로자들은 자아실현을 중요하게 인식하는 집단 내 비율이 높았고, 출판/영상/정보 서비스업은 균형 준거를 중요하게 인식하는 집단 내 비율이 높았다. 세부직무나 산업군 따라 경력성공 준거별 중요도가 다르게 나타난 이유는 직무나 해당 산업이 추가하는 가치가 기업근로자에게도 전달되었기 때문이라고 판단된다.

라. 사무직 근로자의 경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식

이 연구에서는 중요하다고 생각하는 준거에서 실제로 성취 수준은 어떠한지 확인하기 위하여 준거별 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식의 차이를 분석하고, 이를 준거 간에 비교하였다. 이에 대한 논의는 다음과 같다.

첫째, 경력성공 준거별로 중요도 인식 수준이 높은 집단은 중요도 인식 수준이 낮은 집단에 비해 해당 준거에서 성취도 인식이 유의미하게 높았다. 이러한 결과는 특정 경력성공 준거를 중요하게 생각하고 의미 있다고 여길 때, 해당 경력성공 준거에서 성취하고자 하는 노력을 더 많이 기울이고, 그 결과 더 만족할 만한 수준으로 달성할 것이라는 가설의 토대가 된다. 예를 들어, 균형을 중요한 경력성공 준거로 여기는 사람들은 이를 달성할 수 있는 조건의 업무환경이나 조직을 선택하고, 업무계획을 수립하고 수행하는 과정에서도 이러한 준거를 고려하여, 결과적으로 균형과 관련하여 만족할 만한 수준으로 성취할 수 있도록

일과 관련된 경험, 즉 경력을 관리해 나갈 것이라 예상할 수 있다.

경력성공 준거별 성취도 인식 수준이 준거별 중요도 인식이 낮은 집단에 비해 높게 나타났으나, 만족할 만한 수준으로 높은지는 단언하기 어렵다. 실제로, 경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 따른 중요도와 성취도 인식의 차이값의 차이분석을 추가로 실시한 결과, 경력성공 준거별 중요도 인식 수준이 높은 집단에서 중요도와 성취도 인식의 차이값의 평균 역시 더 큰 것으로 나타났다. 이는 경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 관계없이 각 준거별 성취도 인식 수준이 전반적으로 높지 않아 나타난 결과로 보인다. 실제로 경력성공 준거별 중요도 인식이 높은 집단의 준거별 성취도 평균은 3.32점으로 보통보다 조금 높은 수준으로 나타나 중요하다고 인식하는 것만큼 성취하고 있지는 못한 것으로 판단된다.

이와 관련하여 차종석, 김나정(2015)은 경력성공 준거별 중요도와 성취도의 적합관계가 개인의 삶 만족에 영향을 주는 지 분석하였는데, ‘학습과 개발’, ‘일과 삶의 균형’ 준거에서 중요도와 성취도가 적합관계에 있을 때, 삶 만족에 정적인 영향을 주는 것을 확인하였다. 즉, 개인이 중요하게 여기는 만큼 성취하였을 때, 삶에 대한 만족이 높아진다는 것을 의미한다. 후속 연구에서는 경력성공 준거별 중요도와 성취도의 적합관계가 실제 근로자들의 경력만족이나 삶 만족에 유의한 영향을 미치는 지 분석할 필요가 있다.

둘째, 도전, 자아실현, 기여 준거의 경우 해당 준거를 중요하게 인식하는 집단은 모든 경력성공 준거에서 성취도 인식 수준이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과에 대해 두 가지 해석이 가능하다. 첫 번째는 도전, 자아실현, 기여 준거를 중요하게 생각하고 이를 추구하는 것이 경력성공을 이끌어낼 수 있다는 것이다. 도전의 경우 지속적으로 새롭고 혁신적인 방법으로 일하고, 새롭고 혁신적인 방법으로 일하는 것이며, 자아실현은 개인의 가능성과 잠재력을 발휘하여 경력 정체성을 확립하는 것이고, 기여는 일을 통해 동료와 조직의 발전에 이바지하는 것을 의미한다. 이러한 준거들은 높은 내적 동기와 관련되는 것으로 판단되며, 따라서 이러한 경력성공의 준거들을 중요하게 인식한다면, 보다 주도적이고 적극적으로 업무와 조직에 몰입하게 될 수 있을 것이라 생각할 수 있다. 두 번째는 이미 객관적으로 경력성공에 도달했다고 할 수 있는 사람들이 도전, 자아실현, 기여 준거에 대한 중요도 인식 수준이 높았기 때문에 이러한 결과가 나타난 것으로 해석할 수 있다. 특히 도전, 자아실현, 기여 준거는 386세대와 차장 직급 이상의 기혼 남성의 비율이 높게 나타났던 준거이다. 즉, 조직 내에서 어느 정도 성공을 거둔 사람들이 중요하게 생각하는 준거이므로 해당 준거를 중요하게 인식하는 집단의 성취도 인식 수준이 높게 나타났을 수 있다.

셋째, 보상, 안정, 균형을 중요하게 생각하는 집단의 준거별 성취도 인식 수준은 전체 집단의 평균과 크게 다르지 않았다. 이러한 결과에 대해서도 두 가지 관점에서 해석이 가능하다. 첫째, 보상, 안정, 균형 준거의 경우 위에서 언급한 도전, 자아실현, 기여 준거들에 비해 보다 안전지향적인 준거라고 할 수 있다. 보상은 만족할만한 수준의 물질적 대가를 받은 것이며, 안정은 직업, 직무, 조직의 안정성을 바탕으로 안정적인 경력을 유지하는 것이며, 균형은 일과 개인적 삶을 조화롭게 유지하는 것을 의미한다. 따라서 이러한 준거를 중요하게 생각하는 사람들은 변화를 추구하기 보다는 안전을 추구하고, 에너지를 발산하기 보다는 저장하고 절약하는 측면으로 동기화되어 있을 가능성이 높다. 그 결과 경력성공 준거별 성취도 인식 수준이 전체 집단의 평균과 크게 다르지 않게 나타났을 것이라 추측할 수 있다. 한편으로는 보상, 안정, 균형을 중요하게 생각하는 집단의 두드러진 특성이 나타나지 않았기 때문에 성취도 인식 수준이 크게 차이가 나지 않은 것이라고 판단할 수 있다. 예를 들어, 보상과 안정을 중요하게 생각하는 집단은 전체 집단의 구성비율과 크게 다르지 않았으며, 균형을 중요하게 생각하는 집단은 젊은 세대의 구성비율이 높았다. 따라서 해당 준거를 중요하게 인식하는 것이 성취도 인식 수준을 다르게 하는데 큰 영향을 미치지 않았을 것으로 판단된다.

V. 요약, 결론 및 제언

1. 요약

이 연구의 목적은 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거를 구명하고, 경력성공 준거별 중요도와 성취도 인식 수준을 구명하고, 경력성공 준거별 중요도 인식이 높은 집단의 특성을 구명하고, 경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식의 차이를 구명하여 사무직 근로자를 대상으로 한 경력성공의 측정과 경력개발 개입에 시사점을 제공하는데 있다. 이와 같은 목적을 달성하기 위하여 첫째, 사무직 근로자의 경력성공 준거를 구명하고, 둘째, 경력성공 준거의 인식 수준을 구명하고, 셋째, 경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 따른 특성을 구명하고, 넷째, 경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 따른 성취도 인식 차이를 구명하였다.

이 연구의 모집단은 우리나라 사무직 근로자 전체이며, 목표 모집단을 한국거래소의 유가증권시장, 코스닥시장, 코넥스 시장에 상장된 법인의 사무직 근로자로 설정하였다. 표집을 위해 전체 산업 중 근로자수 기준 상위 10개 산업을 선정하였으며, 비영리법인으로 상장이 제한된 보건업 및 사회복지서비스업을 제외하고 제조업, 교육 서비스업, 건설업, 도매 및 소매업, 사업시설관리 및 사업지원 서비스업, 전문/과학 및 기술서비스업, 운수업, 금융 및 보험업, 출판/영상/방송통신 및 정보서비스업의 9개 산업이 포함되었다. 적정 표본 수는 사회과학에서 신뢰할만한 표본의 수, 통계 분석 방법에 필요한 변인의 수준별 최소 사례수 등을 고려하여 720명으로 설정하였으며, 산업군별 근로자수 비율을 고려하여 기업을 유의표집하여 표집을 실시하였다.

조사도구는 설문지를 활용하였으며, 경력성공에 대한 인식은 연구자가 개발하여 구성하였고, 인구통계 특성, 경력특성, 직무 및 조직 특성 등 개인 특성은 선행연구에서 활용된 도구를 재구성하여 활용하였다. 경력성공에 대한 인식 측정도구는 선행연구를 통해 경력성공의 영역/항목/지표 등 준거를 개발하고 18인의 학계전문가와 실무전문가에게 내용타당도를 검토 받아 수정·보완하여 개발하였다. 예비조사와 본조사를 통해 내적일치도 계수 및 확인적 요인분석을 실시한 결과 전체 조사도구의 신뢰도와 타당도는 양호하였다.

자료수집은 예비조사의 경우 2015년 4월 10일부터 4월 16일까지 실시하였고, 본조사는 4월 20일부터 4월 30일까지 실시하였다. 온라인과 오프라인을 통해 805부를 배포하였으며, 이중 726부가 회수되었고(회수율 90.2%), 불성실 응답,

미응답 설문을 제외하고 714부(유효응답율 88.6%)를 최종분석에 활용하였다. 자료분석은 SPSS 22.0, AMOS 18.0, SmartPLS 3.0 프로그램을 이용하여 빈도, 백분율, 평균, 표준편차 등 기술통계와 확인적 요인분석을 위한 구조방정식 분석, 카이스퀘어(χ^2) 검정과 t-test를 활용하였다.

연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 이 연구에서 고안한 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거 모형은 타당하였다. 구체적으로 경력성공 준거 항목은 보상, 지위, 권한, 전문성, 자아실현, 안정, 도전, 즐거움, 균형, 인정, 원만함, 기여로 구분되며, 이를 측정하는 55문항의 측정문항을 포함한 측정모형은 타당하였다. 한편, 이 연구에서는 보상, 지위, 권한은 외적 성취 영역으로, 전문성, 자아실현, 안정은 내적 성취 영역으로, 도전, 즐거움, 균형은 내적 정서 영역으로, 인정, 원만함, 기여는 외적 정서 영역으로 구분된다고 가정하였는데, 확인적 요인분석 결과 경력성공 영역의 구분은 타당하였다.

둘째, 이 연구에서 구명한 12개의 경력성공 준거에 대해 우리나라 사무직 근로자의 중요도 인식 수준을 분석한 결과, 대부분의 준거에 대해 4점(중요한 편이다) 이상으로 중요한 것으로 인식하고 있음을 알 수 있으며, 특히 전문성(4.32점), 보상(4.23점), 균형(4.17점), 인정(4.13점)에 대한 준거를 중요하게 생각하는 것으로 나타났다. 한편, 도전(3.48점), 지위(3.54점), 권한(3.80점), 기여(3.83점)에 대한 중요도 인식의 평균값은 상대적으로 낮았다. 경력성공 준거별 중요도에 대한 응답 비율을 분석한 결과 12개의 경력성공 준거에 대해 ‘전혀 중요하지 않다’고 응답한 사람은 1% 내외였다.

셋째, 이 연구에서 구명한 경력성공의 12개 준거에 대해 우리나라 사무직 근로자의 성취도 인식 수준을 분석한 결과, 대부분의 준거에 대해 3점(보통이다) 수준으로 성취했다고 응답한 것을 알 수 있으며, 특히 원만함(3.63점), 인정(3.41점), 전문성(3.36점), 안정(3.36점), 기여(3.32점) 준거에 대한 성취도 인식이 상대적으로 높았다. 특히 인정, 원만함, 기여 준거는 외적 정서 영역의 경력성공 준거들로 우리나라 사무직 근로자들은 외적 정서 영역의 경력성공에 대한 성취도 인식이 높은 것을 알 수 있다. 성취도 인식이 낮은 준거항목은 권한(2.95점), 지위(3.00점), 도전(3.03점), 균형(3.09점)이었다.

넷째, 우리나라 사무직 근로자의 중요도와 성취도의 차이 값이 가장 큰 준거 항목은 균형(1.08점)이었으며, 그 다음으로 전문성(0.96점), 보상(0.90점), 권한(0.85점) 순으로 중요도와 성취도의 차이가 큰 것으로 나타났다. 한편, 경력성공 준거에 대한 중요도-수행도 분석(IPA) 결과, 균형, 즐거움, 보상, 전문성, 안정, 인정, 원만함 항목은 중요도는 높고 성취도는 낮은 2사분면에 위치하여

우선적으로 개입이 필요한 준거로 구분되었으며, 지위, 도전, 권한, 자아실현, 기여는 현재 시점에서 고려사항은 아니나 자원이 허락하는 범위에서 차선적으로 고려해야 할 대상인 3사분면에 분포하였다.

다섯째, 경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 따른 관련 특성 차이는 유의미하였다. 경력성공 준거별 중요도 인식이 높은 집단이 갖는 특성을 확인하기 위하여 성별, 세대, 결혼여부, 최종학력, 경력단계, 재직기간, 이직경험, 직급, 연봉수준, 세부직무, 기업규모, 산업군의 구성비율의 차이를 분석하였다.

이를 구체적으로 살펴보면, 보상 준거를 중요하게 인식하는 집단은 연봉 수준 8000만원 이상, 금융 및 보험업 근로자들의 비율이 높았으며, 지위 준거를 중요하게 인식하는 사람들은 IMF세대 및 386세대, 경력성장기, 영업/마케팅과 금융/보험업의 근로자들이 비율이 상대적으로 높았고, 권한 준거를 중요하게 인식하는 사람들은 남성, IMF세대, 기혼, 부장 직급, 영업/마케팅 직무, 대기업 근로자의 비율이 상대적으로 높았다.

전문성 준거를 중요하게 인식하는 사람들은 남성, 대학원 졸업자, 연구개발 직무, 중견기업의 근로자들의 비율이 상대적으로 높았고, 자아실현을 중요하게 인식하는 사람들은 남성, 386세대, 기혼, 연봉 8000만원 이상, 인사/노무/교육 직무, 제조업의 비율이 상대적으로 높았으며, 안정 준거를 중요하게 인식하는 사람들은 88만원세대, 금융 및 보험업의 비율이 상대적으로 높았다.

도전 준거를 중요하게 인식하는 사람들은 남성, IMF세대, 기혼, 경력성숙기, 차장, 연봉 8000만원 이상, 인사/노무/교육, 영업/마케팅 직무 근로자들의 비율이 상대적으로 높았다. 즐거움 준거를 중요하게 인식하는 사람들은 88만원 세대, 대학원 졸업자, 연봉 4000이상 5000이하, 인사/노무 교육 직무의 근로자 비율이 상대적으로 높았으며, 균형 준거를 중요하게 인식하는 사람들은 여성, 88만원세대, 미혼, 사원, 대리 직급, 출판/영상/방송통신/정보 서비스업의 근로자 비율이 상대적으로 높았다.

인정 준거를 중요하게 인식하는 사람들은 대학원 졸업자, 인사/노무/교육 직무의 근로자 비율이 상대적으로 높았으며, 원만함 준거를 중요하게 인식하는 사람들은 남성, 이직경험 없는 근로자들의 비율이 상대적으로 높았고, 기여 준거를 중요하게 생각하는 사람들은 남성, 386세대, 이직경험이 없고, 연봉 9000만원 이상, 인사/노무/교육과 영업/마케팅 직무, 대기업, 금융 및 보험업의 근로자 비율이 상대적으로 높았다.

여섯째, 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 따른

성취도 인식의 차이를 분석한 결과 경력성공 준거별 중요도 인식이 높은 집단은 해당 준거에서의 성취도 인식에서 중요도 인식이 낮은 집단과 유의한 차이가 있었다. 구체적으로 경력성공 준거별 중요도 인식 수준이 높은 집단은 중요도 인식 수준이 낮은 집단에 비해 해당 준거에서 더 만족할 만한 수준으로 성취했다고 인식하는 것으로 나타났으며, 이러한 결과는 12개 경력성공 준거에서 모두 유의하였다.

일곱째, 경력성공 준거별 중요도 인식이 높은 집단의 각 준거별 성취도 인식의 평균을 준거 간에 비교한 결과, 도전, 자아실현, 기여 준거의 경우 해당 준거를 중요하게 인식하는 집단은 모든 경력성공 준거에서 성취도 인식 수준이 높은 것으로 나타난 반면, 보상, 안정, 균형을 중요하게 생각하는 집단의 준거별 성취도 인식 수준은 전체 집단의 평균과 크게 다르지 않았다. 또한, 경력성공 준거별 중요도가 높은 집단의 성취도 인식 평균과 전체 집단의 성취도 인식 평균과의 차이 값의 범위는 준거에 따라 다르게 나타났다. 특히 자아실현, 도전, 기여 준거를 중요하게 생각하는 집단의 해당 준거에서의 성취도 인식은 전체 집단의 성취도 평균과 0.12점에서 0.40점으로 비교적 차이가 큰 것으로 나타났다.

2. 결론

이 연구의 결과를 바탕으로 도출한 결론은 다음과 같다.

첫째, 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거는 보상, 지위, 권한, 전문성, 자아실현, 안정, 도전, 즐거움, 균형, 인정, 원만함, 기여의 12개 항목으로 구성된다. 연구결과에 따르면, 이 연구에서 고안한 55개 문항은 12개 준거 항목으로 타당하게 구분되었으며, 이는 중요도 인식과 성취도 인식에서 모두 타당하였다. 이 연구는 기존에 경력 만족이나 고용가능성 등의 구성개념을 바탕으로 주관적 경력성공을 측정했던 선행연구에서 주요하게 다루지 않았던 권한, 전문성, 자아실현, 안정, 도전, 인정, 기여와 같은 새로운 경력성공 준거들을 포함하여 다차원적 경력성공의 개념을 측정 가능한 형태로 개발했다는 데 의의가 있다. 이 연구에서 구명한 경력성공 준거는 사무직 근로자들을 대상으로 하는 경력개발 개입을 설계하는데 중요한 목표로 고려되어야 할 것이다. 특히 직무경로 설계나 핵심인재 양성과 같이 주로 지위 상승이나 전문성 개발에 초점을 둔 조직 주도적인 경력개발 프레임워크에서 벗어나, 개인개발을 바탕으로 하는 경력개발 설계에서 이러한 준거들이 활용될 수 있다. 특히 보상, 전문성과 같은 준거 항목은 여전히 중요하나, 경력성공의 의미가 확장되고 있음에 주의를 기울여야 한다. 이러한 개념에는 일과 개인적 삶을 조화롭게 영위하는 것, 일을 통해 형성한 인간관계를 긍정적으로

유지하는 것, 일을 통해 동료와 조직의 발전에 이바지하는 것, 지속적으로 새로운 분야를 탐색하여 새롭고 혁신적인 방식으로 일하는 것 등이 포함된다.

둘째, 우리나라 사무직 근로자의 12개 경력성공 준거 항목은 외적 성취 영역, 내적 성취 영역, 내적 정서 영역, 외적 정서 영역으로 구분된다. 연구 결과에 따르면 지위, 보상, 권한은 외적 성취 영역을, 전문성, 자아실현, 안정은 내적 성취 영역을, 도전, 즐거움, 균형은 내적 정서 영역을, 인정, 원만함, 기여는 외적 정서 영역을 각각 타당하게 구성하는 것으로 나타났다. 이러한 경력성공의 영역은 개별 준거 항목 수준에서의 해석을 영역 단위로 확장시킨다는 점에서 의의가 있다. 실제로 우리나라 사무직 근로자들의 경력성공에 대한 성취도 인식은 외적 정서 영역에서 비교적 높은 수준으로 나타났으며, 이는 집합주의적 문화에 의한 것으로 해석할 수 있다. 향후 이 연구에서 구명한 준거 모형을 연구의 대상과 방법을 다르게 적용하여 타당도를 반복적으로 확인할 필요가 있다. 이 연구에서 고안한 경력성공 준거의 항목과 영역은 기업근로자를 위한 개인개발과 상담을 위한 자료로도 활용할 수 있다. 예를 들어, 경력상담 전문가가 개인이 어떤 영역의 경력성공 준거들을 중요하게 생각하고 있는지를 파악할 때 이 연구에서 고안한 준거 모형을 활용할 수 있으며, 내적-외적 차원과 성취-정서 차원에서 균형 잡힌 경력성공의 개념을 발달시킬 수 있도록 도움을 제공할 수 있을 것이다.

셋째, 경력성공의 측정과 관련하여 경력성공 준거에 대한 중요도 인식을 고려할 필요가 있다. 기존의 선행연구들은 경력성공의 세부 준거에 대한 현재 수준에서의 성취나 만족을 측정하고 있었다. 이러한 방식은 개인의 현재 성취의 정도는 알 수 있으나, 그것이 개인에게 어떤 의미가 있는지에 대해서는 놓치고 있었다. 이 연구에서 나타난 경력성공 준거별 중요도 인식의 분포를 보면, 사무직 근로자의 경력성공 준거에 대한 중요도는 다양하게 분포하고 있다. 따라서 경력성공을 측정하는데 있어 개인이 중요하다고 생각하는 경력성공 준거에서 얼마나 성취했는지 측정할 필요가 있다. 경력성공을 측정하는 새로운 방식은 조직구성원들의 경력성공을 제고하는 데 구체적으로 개입할 수 있는 기업의 역할을 확대하는 데 기여할 것이다. 구체적으로 이 연구에서 개발한 경력성공 준거에 대한 인식 측정도구는 조직구성원들의 경력성공을 높이기 위한 기초자료로 활용할 수 있다. 특히 기업에서는 이 연구에서 구명한 12개 준거 항목에 대한 중요도 인식과 성취도 인식이 어떻게 나타나고 있는 주기적으로 모니터링하여 조직구성원들의 경력성공에 대한 기대와 현실의 차이가 어디에서 발생하는지 확인할 수 있을 것이다.

넷째, 우리나라 사무직 근로자들은 경력성공을 평가하는 데 있어 전문성, 보상,

균형, 인정을 중요한 준거로 인식하고 있었다. 연구결과에 따르면, 우리나라 사무직 근로자들의 중요도 인식이 가장 높은 준거 항목은 전문성이었는데, 이는 전체 근로자를 대상으로 한 선행연구에서 행복이나 즐거움이 중요한 준거로 도출되었던 결과와 다르다. 조직에 고용되어 비교적 정해진 특정 직무를 수행하는 사무직 근로자의 경우, 행복이나 즐거움, 자아실현과 같은 개인의 내적 정서 영역의 준거보다는 개인의 고용을 지속적으로 유지할 수 있게 만드는 직무와 관련된 ‘전문성’ 준거가 가장 중요한 것으로 인식되고 있음을 알 수 있다. 보상 준거는 전문성 다음으로 중요하다고 인식하고 있는 것으로 나타났으며, 개인의 경력성공을 판단하는데 ‘만족할 만한’하고 ‘충분한’ 수준의 물질적 보상을 받는 것이 여전히 중요한 준거로 여겨지고 있었다. 균형 준거에 대한 중요도 인식도 높았는데, 이는 새로운 경력개발을 실행하기 위해 일-삶의 균형이 중요한 이슈가 될 것이라는 선행연구의 주장을 지지한다. 한편, 인정 준거의 경우에는 집합주의적 문화 특성이 반영된 결과로 해석된다.

다섯째, 경력성공 준거에 대한 성취도 인식이 낮게 나타난 준거 항목과 성취도 인식이 낮게 나타난 집단에서 경력성공에 대한 성취를 높일 수 있는 구체적인 개입이 필요하다. 경력성공 준거에 대한 인식을 바탕으로 중요도-수행도 분석(IPA) 결과를 살펴보면, 균형, 전문성, 보상, 즐거움, 안정, 인정, 원만함 준거가 우선적으로 개입이 필요한 2사분면에 위치하는 것으로 나타났다. 즉, 우리나라 사무직 근로자들은 대부분의 준거에 대해 만족할만한 수준으로 성취하지 못하고 인식하고 있는 것을 알 수 있으며, 중요도와 성취도 인식의 차이가 큰 준거 항목에 대해 우선적으로 개입해야 할 것이다. 또한 보상이나 권한 준거에서 조직구성원들이 성취감을 가질 수 있도록 하는 데는 많은 비용이 들기 때문에 조직이 갖고 있는 자원의 한계로 인해 접근이 어려울 수 있다. 따라서 즐거움이나 균형과 같은 내적 정서 영역의 준거들을 보다 효과적으로 관리하는 방안을 마련해야 할 것이다. 이와 관련하여 균형 준거에 대한 성취도 인식을 제고시키기 위해 우선적인 노력이 필요하다. 균형 준거 항목은 중요도와 성취도 인식의 차이가 가장 컸으며, 우선 개입이 필요한 2사분면에 위치하는 것으로 나타났다. 이러한 개입은 일-삶의 영역에서 양적 균형을 유지하는 것과 함께 질적 균형을 유지할 수 있도록 지원되어야 할 것이다.

여섯째, 경력성공 준거에 대한 중요도 인식 수준에 따라 관련 특성에 따라 차이가 있는 것으로 나타나 사무직 근로자의 경력성공을 촉진시키고자 할 때 이에 대한 고려가 필요하다. 먼저, 경력성공 준거별 중요도 인식 수준에 따라 성별 차이가 유의미하였으며 남성의 경우 권한, 전문성, 자아실현, 도전, 원만함, 기여

준거를 더 중요하게 생각하는 비율이 높았다. 특히 여성은 남성에 비해 전반적으로 중요도 인식 수준이 낮았으며, 보상과 균형 준거에서는 전체 집단의 구성비율에 가까운 것으로 나타나 보상과 균형 외의 준거에 대해서는 남성에 비해 상대적으로 덜 중요하다고 인식하고 있는 것을 알 수 있다.

권한, 도전, 기여 준거를 중요하게 생각하는 집단에서는 남성, 직급과 연봉수준이 높고, 재직기간이 길며, IMF세대와 386세대 근로자들의 비율이 높았다. 권한의 경우에는 조직 자원이 한정되어 있어 모든 근로자에게 조직 내 영향력을 행사하는 합법적인 권한을 제공할 수는 없으나 권한 준거에서 성취하고자 하는 목표와 현재 성취 수준이 어느 정도인지 확인하여 관리할 필요가 있다. 또한, 도전과 기여에 대한 중요도 인식 수준이 높게 나타났으므로 이러한 대상자들이 계속해서 새로운 방법으로 혁신할 수 있는 기회와 조직의 성취에 기여할 수 있는 경험을 제공해야 할 것이다. 또한 권한, 도전, 기여 외에도 균형과 지위 준거에서의 세대차이가 확인되었다. 특히 88만원 세대로 대표되는 젊은 세대는 균형을 중요한 준거로 인식하고 있었으며, 지위에 대해 중요하게 인식하는 비율은 낮았다.

대기업, 남성, 대학원졸 이상의 고학력 근로자에서 전문성 준거에 대해 중요하게 인식하는 비율이 높았다. 고학력 근로자들은 전문성 외에도 인정 준거에 대해서도 중요하게 인식하는 비율이 높았는데, 대학원 졸업자 이상의 근로자들의 경력성공을 고취시키기 위해서는 지속적으로 학습 경험을 제공하여 역량을 획득하고, 개인의 업적, 역량, 성취에 대해 동료, 상사, 조직으로부터 인정받을 수 있는 기회를 제공해야 할 것이다.

경력성공 준거별 중요도 인식 수준이 높은 집단은 경력단계 특성에서도 유의미한 차이가 있었다. 구체적으로 균형 준거를 중요하게 인식하는 집단에서 경력형성기 근로자들의 비율이 상대적으로 높았으며, 지위를 중요하게 생각하는 집단에서 경력성장기 근로자들의 비율이 높았다. 또한, 경력성숙기의 경우에는 다른 준거들에 비해 도전 준거의 중요도 인식이 높은 비율이 상대적으로 컸다.

세부직무와 산업군에 따라서도 경력성공 준거에 대해 중요도가 높은 비율이 다르게 나타났는데, 직무 중에서는 특히 연구개발, 영업/마케팅, 인사/노무/교육 등에서 차이가 있었다. 직무와 산업군에 따라 경력성공 준거에 대한 중요도 인식 비율의 차이는 해당 직무나 산업군이 추구하는 가치와 연관된 것으로 보인다. 이는 경력성공 준거에 대한 인식이 개인이 속한 맥락적 특성에 따라 달라지는 것을 보여주는 결과라 할 수 있다.

한편, 경력성공 준거별 중요하게 생각하는 관련 특성에 따라 경력개발 개입에 적용하고자 할 때에는 이러한 준거들이 모든 사무직 근로자에게 중요하지만

개인의 특성에 따라 더 중요하다고 인식하는 준거들이 있다는 접근을 취해야 할 것이다. 예를 들어, 젊은 세대가 상대적으로 균형 준거에 대해 더 중요하다고 인식하고 있으나, 386세대에서도 균형 준거에 대해 중요하다고 응답한 비율은 66.1%였다. 즉, 조직에서의 개인의 경력성공을 고취시키기 위해서는 전체 경력성공 준거를 모두 중요하게 고려해야 할 것이나, 그 효과성을 높이기 해당 준거를 중요하게 생각하는 집단을 주요 대상으로 설정할 수 있다.

일곱째, 우리나라 사무직 근로자들은 중요하다고 생각하는 경력성공 준거에서 성취도 인식 수준이 높았으나 만족할 만한 수준으로 충분하지 않았다. 연구 결과 경력성공 준거별 중요도 인식 수준이 높은 집단에서는 낮은 집단에 비해 해당 준거에 대한 성취도 인식 수준이 유의하게 높았으나, 중요도 인식이 높은 집단에서 중요도와 성취도 인식의 차이는 더 큰 것으로 나타나 경력성공 준거에 대해 중요하게 생각하는 것만큼 성취하지는 못하고 있는 것을 알 수 있다. 이는 경력성공 준거에 대해 중요하다고 인식하는 것은 어느 정도 해당 영역의 성취 수준을 높이는데 기여할 수 있으나, 중요하게 생각하는 것과 충분한 수준으로 성취하는 것은 관계가 없음을 나타낸다. 실제로 개인의 경력성공은 중요하다고 생각하는 영역에서 실제 성취한 것으로 이어졌을 때 비로소 경험할 수 있을 것이다. 따라서 개인 차원에서도 개인이 중요하다고 생각하는 준거를 확인하고, 이를 어떻게 성취해 나갈 것인지 구체적인 경력계획을 수립하고 실천하는 노력이 수반되어야 할 것이다.

3. 제언

이 연구의 결과를 기초로 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 경력성공에 대한 인식과 관련 특성 간 관계에서 관련 특성변인 간의 상호작용에 대한 연구가 필요하다. 이 연구에서는 경력성공 준거별 중요도 인식이 높은 집단의 특징을 밝히는데 초점을 두고 있어 개인의 여러 가지 특성의 상호작용에 대해서는 검토하지 않았다. 그러나 실제로 연령과 성별 조합에 따라 경력성공 준거에 대한 중요도 인식이 다르게 나타날 수 있다. 관련 특성변인 간 상호작용에 대한 이해는 근로자들의 경력성공 개념이 어떻게 다른지 이해하는데 보다 실제적인 해석을 가능하게 할 것이다.

둘째, 다양한 관련 특성변인에 따라 왜 경력성공에 대한 인식이 달라지는지에 대한 질적 연구 수행이 필요하다. 이 연구에서는 차이가 존재하는지 여부에 대해 밝혀 현상을 기술하는 데는 의의가 있으나 그러한 차이의 발생한 근원에 대해

설명하는 데는 한계가 있다. 따라서 구체적인 관련 특성의 수준에 따라 연구 참여자를 선정하고 경력성공에 대한 인식 차이의 근원이 무엇인지 질적 탐구 방식을 적용하여 분석할 필요가 있다.

셋째, 이 연구에서 고안한 경력성공 준거 모형을 보다 다양한 연구대상으로 확대하여 타당도를 분석하고 검증하는 연구가 필요하다. 경력성공이 맥락에 따라 그 구성요소가 달라질 수 있다는 점을 고려할 때, 자영업자들의 경력성공, 벤처기업가들의 경력성공, 연구개발 인력의 경력성공, 공무원들의 경력성공 등 다양한 직업과 직무에서 경력성공 준거 항목과 영역의 타당도를 확인할 필요가 있다. 이러한 연구는 경력성공 개념의 본질을 이해하는 데 기여할 것이다.

넷째, 주관적 경력성공을 측정하기 위한 새로운 도구로서 경력성공 준거에 대한 중요도 인식과 성취도 인식을 조합한 경력성공 지수 측정도구의 개발 연구가 필요하다. 최근 주관적 경력성공의 개념이 강조되면서 개인이 중요하다고 생각하는 영역에서 얼마나 성취했는지를 측정하는 것이 필요하다는 의견이 제기되었으며, 유럽에서는 이러한 측정도구의 개발이 진행된 바 있다. 이 연구에서 개발한 경력성공에 대한 인식 측정도구를 활용하여 국내 기업근로자를 대상으로 주관적 경력성공을 측정하는 데 적합하고 타당한 도구가 개발되어야 할 것이다.

다섯째, 경력성공 준거에 대한 인식이 어떻게 변화하는지에 대한 종단 연구가 필요하다. 이 연구는 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거에 대한 인식의 현상을 밝히고 있으나 그러한 인식 차이가 어떻게 생성되고 변화하는지에 대해서는 해석이 어려운 측면이 있다. 특히 이 연구에 포함된 세대, 재직기간, 경력기간 등 연령과 관련된 특성은 경력성공 준거에 대한 인식 차이를 주요하게 설명하는 변인이므로, 경력성공 준거에 대한 인식이 개인의 경력을 전개해 나가는 각 시점에서 어떻게 변화하는지에 대한 종단적 연구를 설계하여 이를 연구할 필요가 있다. 이러한 연구에는 경력성공 준거에 대한 인식 변화에 영향을 미치는 변인이 무엇인지에 대해서도 함께 고려되어야 할 것이다.

여섯째, 경력성공 준거에 대한 중요도 인식의 측정과 관련하여 상대적 중요도를 고려한 연구가 진행될 필요가 있다. 이 연구에서는 경력성공 준거에 대한 중요도 인식을 5점 리커트 척도를 통해 측정하였기 때문에, 여러가지 조건이 복합적으로 나타나는 상황에서 상대적으로 어떤 준거를 더 중요하게 생각하는지를 포착하는데 어려움이 있었다. 따라서 보다 엄격하게 상호 배타적인 중요도를 측정하기 위해서는 경력성공 준거에 대한 중요도 측정에서 상대적 중요도를 고려한 도구를 활용할 필요가 있을 것이다.

일곱째, 경력성공이 조직구성원들의 긍정적인 태도와 행동에 원인이 되는지에

대한 추가적인 실증 연구가 필요하다. 이 연구는 조직구성원의 경력성공 수준이 높은 것은 조직에서의 긍정적인 태도와 행동에 영향을 미칠 것이라는 기본 가정을 토대로, 조직구성원들의 경력성공을 향상시키기 위한 개입을 강조하고 있다. 실제로 몇몇 연구에서 주관적 경력성공과 경력몰입, 직무만족, 직무열의 등의 변인 간 긍정적 관계가 검증된 바 있으나, 경력성공의 개별 준거항목에 대한 인식과 조직에서의 태도와 행동에 대한 구체적인 관계를 밝히는 연구는 조직구성원의 경력성공에 대한 조직 차원의 개입 필요성의 근거가 될 수 있을 것이다.

참고문헌

- 강민주. (2014). *세대별 성별 사회경제적 수준에 따른 직업가치관 및 직업선호도 차이분석*. 건국대학교 석사논문.
- 강철희, 정상원. (2007). 사회복지사 경력성공 인식의 영향 요인에 관한 연구. *한국사회복지행정학*, 9(3), 63-93.
- 강혜련, 조미영. (2007). 남녀관리자의 경력성공 모형 비교. *인사조직연구*, 15(2), 1-38.
- 권정숙. (2010). 조직지원인식과 상사지원인식이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 개인-조직 적합성을 중심으로. *조직과 인사관리연구*, 34(4), 87-109.
- 김나정, 차종석. (2014). 한국 근로자들의 경력성공 인식에 관한 탐색적 연구. *Andragogy Today*, 17(4), 253-287.
- 김보경, 정철영. (2013). 기업근로자의 경력성공 요인 및 성별조절효과에 관한 국내·외 연구 메타분석. *농업교육과 인적자원개발*, 45(2), 123-148.
- 김은석, 정철영. (2011). 대기업 사무직 근로자의 프로테우스적 경력태도와 개인 및 조직 특성의 위계적 관계. *농업교육과 인적자원개발*, 43(2), 171-189.
- 김홍국. (2000). *경력개발의 이론과 실제*. 서울: 다산출판사.
- 남중수. (2014). *대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과 개인 및 조직특성의 위계적 관계*. 서울대학교 박사학위 논문
- 문재승. (2013). 경력계획이 적응행동에 미치는 영향: 주관적 경력성공의 매개효과. *Andragogy Today*, 16(2), 1-30.
- 박재홍. (2009). 세대명칭과 세대갈등 담론에 대한 비판적 검토. *경제와 사회*, 81, 10-34.
- 배을규, 강명구, 이호진, 김대영. (2012). HRD 컨설턴트의 경력만족과 이직의도의 관계에 대한 경력 정체성의 조절 효과. *한국HRD연구*, 7(1), 93-112.
- 변용범. (2003). 우리나라기업의 경력개발 제도에 대한 문제와 개선연구. *사회과학연구*, 7, 101-119.
- 신광철, 정범구, 주지훈. (2012). 조직구성원의 사회적 자본이 경력성공, 영향력 및 조직몰입에 미치는 영향. *인적자원관리연구*, 11, 119-144.
- 신수림. (2014). *산업체 종사자의 주관적 경력성공과 고용안정성, 조직경력관리지원, 프로틴 경력태도, 프로틴 경력관리행동의 인과적 관계*. 서울대학교 박사학위 논문.
- 신수진, 홍아정. (2013). 조직구성원의 자기주도학습과 주관적 경력성공의 관계에서 경력 메타역량의 매개효과. *직업교육연구*, 32(2), 73-98.

- 오은혜, 탁진국. (2012). 경력계획이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과와 미래시간전망과 코칭리더십의 조절효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 25(4), 727-748.
- 윤하나, 탁진국. (2006). 주관적 경력성공에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 19(3), 325-347.
- 이기성. (2006). 한국 기업의 경력개발 제도 운영 현황과 개선 방향 탐색. *Andragogy Today*, 9(2), 173-192.
- 이영민, 임정연. (2010). 대졸 초기 경력자의 자발적 이직 결정요인 및 효과분석. *기업교육연구*, 12(1), 129-153.
- 이지연. (2009). 제조업 분야 전문기능보유자의 경력개발 모델 연구: 경력단계별 촉진·장애요인, 주요과업을 중심으로. *직업교육연구*, 28(4), 1-16.
- 이지연, 오호영, 윤형한. (2007). *과학기술분야 핵심인력의 경력단계와 인적자원 정책*. 서울: 한국직업능력개발원.
- 이지연, 장창원, 정윤경. (2000). *경력개발 프로그램 개발 및 시범적용(I)*. 서울: 한국직업능력개발원.
- 이찬, 정철영, 나승일, 김진모, 강두천. (2007). 사무직 근로자의 경력개발 지원현황 및 요구분석. *농업교육과 인적자원개발*, 40(2), 189-220.
- 이혁기, 구희곤, 임수원. (2009). 한국형 스포츠클럽 시범사업 마케팅믹스 4Cs의 IPA 분석. *한국사회체육학회지*, 37, 427-436.
- 임희정. (2009). 조직문화, 멘토링 및 네트워크가 여성관리자의 경력성공에 미치는 효과. *인사관리연구*, 33(4), 95-120.
- 임희정. (2011). 남녀관리자의 사회적 네트워크 특성이 경력성공에 미치는 효과. *생산성논집*, 25(1), 101-130.
- 장미옥. (2007). 성인들의 평생교육 참여 동기유형에 관한 방법론적 Q연구. *Andragogy Today*, 10(1), 1-36.
- 장은주. (2008). 개인특성 및 사회적 자본과 경력성공: 한·미 여성관리자 비교연구. *비서학논총*, 17(2), 27-48.
- 장은주, 박경규. (2004). 주관적 경력성공의 결정요인에 관한 연구. *인사조직연구*, 12(2), 77-104.
- 정동빈. (2013). 다차원척도법을 사용한 국내 국립대학교 포지셔닝 연구: 학생수 1만 명 이하 국립대학교 중심으로. *경영교육연구*, 78, 1-15.
- 정문영, 이규만. (2011). 멘토링 기능이 경력성공에 미치는 영향. *대한경영학회지*, 24(3), 1675-1692.

- 조남규, 정규엽. (2010). 호텔인재의 인재가치제안(EVP)과 인재개발요소가 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구. *호텔경영학연구*, 19(4), 37-58.
- 조영복, 박선화, 고경희. (2007). 조직구성원의 Personal Initiative가 경력성공에 미치는 영향. *인적자원관리연구*, 14(1), 193-217.
- 조희경, 채창균, 차종석. (2013). 직장인의 경력성공 인식에 관한 탐색적 연구. 서울: 한국 직업능력개발원
- 정용권, 김진모. (2009). 기업체 근로자의 경력개발 프로그램 요구분석. *산업교육연구*, 19, 1-30
- 진성미. (2013). 경력 자본과 경력 아비투스: 경력과 일터학습. *평생학습사회*, 9(3), 73-92.
- 차종석, 김나정. (2015). 한국직장인의 경력성공이 삶의 만족에 미치는 영향: 중요도와 성취도의 적합관계를 중심으로. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 17(1), 293-308.
- 최순영. (2013). 경력개발 제도의 개선방안. *한국정책과학학회보*, 17(1), 215-245.
- 최석봉, 문재승. (2012). 주관적 경력성공이 적응행동에 미치는 영향: 일반적 자기효능감의 매개효과. *산업경제연구*, 25(4), 2721-2749.
- 탁진국. (2007). 개인-직무 부합의 선행변인과 이직의도와의 관계: 신입사원을 중심으로. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 20(4), 459-473.
- 황애영, 탁진국. (2011). 주도성이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 프로틴 경력지향을 매개변인으로. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 24(2), 409-428.

- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 53-62.
- Abele, A. E., Spurk, D., & Volmer, J. (2011). The construct of career success: Measurement issues and an empirical example. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 43(3), 195-206.
- Allen, T. D., Lentz, E., & Day, R. (2006). Career Success Outcomes Associated With Mentoring Others A Comparison of Mentors and Nonmentors. *Journal of Career Development*, 32(3), 272-285.
- Arnold, J., & Cohen, L. (2008). The Psychology of Careers in Industrial and Organizational Settings: A Critical But Appreciative Analysis. pp. 1-44. In

- G. P. Hodgkinson, & J. K. Ford(Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*(Vol. 23). Chichester: John Wiley and Sons.
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 295-306.
- Arthur, M. B. (2008). Examining contemporary careers: A call for interdisciplinary inquiry. *Human Relations*, 61(2), 163-186.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). *Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach*. NY: Cambridge University Press.
- Arthur, M. B., Inkson, K., & Pringle, J. K. (1999). *The new careers: Individual action and economic change*. London: Sage.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177-202.
- Aryee, S., Chay, Y. W., & Tan, H. H. (1994). An examination of the antecedents of subjective career success among a managerial sample in Singapore. *Human Relations*, 47(5), 487-509.
- Becker, G. S. (1975). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*(2nd ed.). New York: Columbia University Press.
- Bolino, M. C. (2007). Expatriate assignments and intra-organizational career success: Implications for individuals and organizations. *Journal of International Business Studies*, 38(5), 819-835.
- Ballout, H. I. (2009). Career commitment and career success: moderating role of self-efficacy. *Career Development International*, 14(7), 655-670.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Self-Concordance at work: Toward understanding the motivational effects of transformational leaders. *Academy of Management Journal*, 46(5), 554-571.
- Boudreaux, M. A. (2001). Career development: What is its role in human resource development? In O. Aliaga(Ed.), *Proceedings of th Academy of Human Resource Development*(pp.805-812). Baton Rouge, LA: Academy of Human Resource Development

- Boudreau, J. W., Boswell, W. R., & Judge, T. A. (2001). Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 53-81.
- Bozionelos, N. (2008). Intra-organizational network resources: how they relate to career success and organizational commitment. *Personnel Review*, 37(3), 249-263.
- Bozionelos, N., Bozionelos, G., Kostopoulos, K., & Polychroniou, P. (2011). How providing mentoring relates to career success and organizational commitment: a study in the general managerial population. *Career Development International*, 16(5), 446-468.
- Brousseau, K. R., Driver, M. J., Eneroth, K., & Larsson, R. (1996). Career pandemonium: realigning organizations and individuals. *Academy of Management Executive*, 10(4), 52-66.
- Carlson, D. S., & Rotondo, D. M. (2001). Differences in promotion stress across career stage and orientation. *Human Resource Management*, 40(2), 99-110.
- Carson, K., & Bedeian, A. (1994). Career Commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behaviour*, 44, 237-262
- CEDEFOP. (2008). *Career development at work: A review of career guidance to support people in employment*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295(2), 295-336.
- Chudzikowski, K. (2012). Career transitions and career success in the 'new' career era. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 298-306.
- Chudzikowski, K., Demel, B., Mayrhofer, W., Briscoe, J., Unite, J., Milikic, B. B., Hall, D. T., Las Heras, M., Shen, Y., and Zikic, J. (2009). Career transitions and their causes: A country-comparative perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 825-849.
- Clarke, M. (2013). The organizational career: not dead but in need of redefinition.

- The International Journal of Human Resource Management*, 24(4), 684-703.
- Crocker, L. M., & Algina, J. (1986). *Introduction to classical and modern test theory* (Vol. 6277). New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Cron, W. L., Dubinsky, A. J., & Michaels, R. E. (1988). The influence of career stages on components of salesperson motivation. *The Journal of Marketing*, 52(1), 78-92.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. NY: Plenum.
- Demel, B., Shen, Y., Heras, M. L., Hall, D. T., & Unite, J. (2012). Career success around the world: Its meaning and perceived influences in 11 countries. In J. P. Briscoe, D. T. Hall, W. Mayrhofer (eds) *Careers around the world: Individual and contextual perspectives*. NY: Routledge
- De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 449-456.
- Dillman, D. A. (2000). *Mail and internet surveys: The tailored design method* (Vol. 2). New York: Wiley.
- Dries, N. (2011). The meaning of career success: Avoiding reification through a closer inspection of historical, cultural, and ideological context. *Career Development International*, 16(4), 364-384.
- Dries, N., Peperman, R., & Carlier, O. (2008). Career success: Constructing a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 254-267.
- Dries, N., Pepermans, R., & De Kerpel, E. (2008). Exploring four generations beliefs about career: Is “satisfied” the new “successful”? *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 907-928.
- Dries, N., Pepermans, R., Hofmans, J. & Rypens, L. (2009). Development and validation of an objective intra-organizational career success measure for managers. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 543-560.
- Dyke, L. S., & Murphy, S. A. (2006). How we define success: A qualitative study of what matters most to women and men. *Sex Roles*, 55(5-6), 357-371.
- Earley, P. C. (1999). Playing follow the leader: Status-determining traits in relation

- to collective efficacy across cultures. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 80(3), 192-212.
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 689-708.
- Egan, T. M., Upton, M. G., & Lynham, S. A. (2006). Career development: Load-bearing wall or window dressing? Exploring definitions, theories, and prospects for HRD-related theory building. *Human Resource Development Review*. 5(4), 442-477.
- Ericksen, J. A., & Schultheiss, D. E. P. (2009). Women pursuing careers in trades and construction. *Journal of Career Development*, 36(1), 68-89.
- Ezzy, E. (2002). *Qualitative analysis: Practice and innovation*. London: Routledge.
- Forret, M. L., & Sullivan, S. E. (2002). A balanced scorecard approach to networking: A guide to successfully navigating career changes. *Organizational Dynamics*, 31(3), 245-258.
- Gattiker, U. E. & Larwood, L. (1988). Predictors for managers' career mobility, success and satisfaction. *Human Relations*, 41(8), 569-591.
- Gerber, M., Wittekind, A., Grote, G., & Staffebach, B. (2009). Exploring types of career orientation: A latent class analysis approach. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 303-318.
- Glaser, B. G. & Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory strategies for qualitative research*. Piscataway, New Jersey: Transaction Publishers.
- Greenhaus, J. H. (1987). *Career Management*. Chicago: The Dryden Press.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G., & Godshalk, V. (2000). *Career management*(3rd ed.). Fort Worth, TX: Dryden Press.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effect of race on organizational experience, job performance evaluations and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 133(1), 64-86.
- Gunz, H. P., & Heslin, P. A. (2005). Reconceptualizing career success. *Journal of Organizational Behavior*. 26, 105-111.
- Gunz, H., & Mayrhofer, W. (2011). Re-conceptualizing career success: a contextual

- approach. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 43(3), 251-260.
- Gutteridge, T. G. (1973). Predicting career success of graduate business school alumni. *Academy of Management Journal*, 16, 129-137.
- Hammit, W. E., Bixler, D. N., & Noe, F. P. (1996). Going beyond important-performance analysis to analyze the observance-influence of park impacts, *Journal of Recreation Administration*, 14(1), 45~62.
- Hamori, M., & Kakarika, M. (2009). External labor market strategy and career success: CEO careers in Europe and the United States. *Human Resource Management*, 48(3), 355-378.
- Hall, D. T. (1984). Human resource development and organizational effectiveness. In C. J. Fombrun, N. M. Tichy, & M. A. Devanna(Ed.), *Strategic human resource management*. New York: Wiley.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10, 8-16.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155-176.
- Hennequin, E. (2007). What “career success” means to blue-collar workers. *Career Development International*, 12(6), 565-581.
- Herr, E. L. (2001). Career development and its practice: A historical perspective. *The Career Development Quarterly*, 49(3), 196-211.
- Heslin, P. A. (2003) Self- and other-referent criteria of success. *Journal of Career Assessment*, 11(3), 262-286.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success, *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-136.
- Higgins, M. C. (2001). Changing careers: the effects of social context. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 595-618.
- Hirsh, W., & Jackson, C. (2004). *Managing careers in Large Organisations*. London: NICEC.
- Hofmans, J., Dries, N. Pepermans, R. (2008). The career satisfaction scale: Response

- bias among men and women. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 397-403.
- Huck, S. W., Cormier, W. H., & Bounds, W. G. (1996). *Reading statistics and research*(2nd edition). New York: Harper & Row.
- Hughes, E. C. (1937). Institutional office and the person. *American Journal of Sociology*, 43, 404-413.
- Hughes, E. C. (1958). *Men and their work*. Glencoe, IL: Free Press.
- Ituma, A., Simpson, R., Ovadje, F., Cornelious, N., & Mordi, C. (2011). Four 'domains' of career success: how managers in Nigeria evaluate career outcomes. *International Journal of Human Resource Management*. 22(17), 3638-3660.
- Johnson, C. D. (2001). *In search of traditional and contemporary career success*. GA: The University of Georgia.
- Judge, T. A., Bretz, R. D. (1994). Political influence behavior and career success. *Journal of Management*, 20, 43-65.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel psychology*, 48(3), 485-519.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The Big Five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52, 621-652.
- Judge, T. A., Kammeyer-Mueller, J. & Bretz, R. D. (2004). A longitudinal model of sponsorship and career success: A study of industrial-organizational psychologists. *Personnel Psychology*, 57(2), 271-303.
- Kirkchmeyer, C. (2006). The different effects of family on objective career success across gender: A test of alternative explanations. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 323-346.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lawrence, B. S. (1984). Age grading: The implicit organizational timetable. *Journal of Occupational Behavior*, 5, 23-35.

- Lips-Wiersma, M., & Hall, D. T. (2007). Organizational career development is not dead: a case study on managing the new career during organizational change. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 771-792.
- Maniam, V. A. (2013). The Link between Managers' Career Success Perceptions and the Learning Organization. Vilakshan, *XIMB Journal*, 10(1), 67-78.
- Martilla, J., & James, J. (1977). Importance-Performance Analysis. *Journal of Marketing*, 41(1), 77-79.
- Mayrhofer, W., Meyer, M., & Steyrer, J. (2007). Contextual issues in the study of careers. in Gunz H. & M. Peiperl (Eds), *Handbook of career studies*, CA: Sage Publication, pp. 215-240.
- McDonald, K. S., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Have traditional career paths given way to protean ones? Evidence from senior managers in the Australian public sector. *Career Development International*, 10(2), 109-129.
- McDonald, K. S., Hite, L. M. (2005). Reviving the relevance of career development in human resource development. *Human Resource Development Review*, 4(4), 418-439.
- McDonald, K. S., & Hite, L. M. (2008). The next generation of career success: Implications for HRD. *Advances in Developing Human Resources*, 10(1), 86-103.
- McLagan, P. A. (1989). Models for HRD Practice. *Training and Development Journal*, 43(9), 49-59.
- Meir, E. I., & Gati, I. (1981). Guidelines for Item Selection in Inventories Yielding Score Profiles. *Educational and Psychological Measurement*, 41(4), 1011-1016.
- Melamed, T. (1995). Career success: The moderation effect of gender. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 35-60.
- Mirvis, H. P. & Hall, D. T. (1994). Psychological success and the boundaryless career. in M. B. Arthur, & D. M. Rousseau(Eds), *The Boundaryless Career*, NY: Oxford University Press, pp. 237-255.
- Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of Management Review*, 7(1), 111-116.

- Mulhall, S. (2011). CSI: Career Success Investigation. *Irish Journal of Management*, 30(2), 67-93.
- Nabi, G. R. (2001). The relationship between HRM, social support and subjective career success among men & women. *International Journal of Manpower*, 22(5), 457-474.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C., (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367-408.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 169-179.
- Oh, H. (2001, December). Revisiting importance-performance analysis. *Tourism Management*, 22(6), 617-627
- Ornstein, S., Cron, W. L., & Slocum, J. W. (1989). Life stage versus career stage: A comparative test of the theories of Levinson and Super. *Journal of Organizational Behavior*, 10(2), 117-133.
- Osipow, S. H.(1996). The Importance of Focusing on the Macro and Micro Aspects of Career Psychology. In R. Feller & G. Walz (Eds.), *Career Transitions in Turbulent Times*. 77-83. Greensboro, NC: ERIC/CASS.
- Park, Y. (2010). The predictors of subjective career success: An empirical study of employee development in a Korean financial company. *International Journal of Training and Development*, 14(1), 1-15.
- Parker, B., & Chusmir, L. H. (1992). A comparison of men and women managers' and Nonmanagers' perceptions of success. *Human Resource Development Quarterly*, 3(1), 73-84.
- Powell, G. N., & Butterfield, D. A. (1997). Effect of race on promotions to top management in a federal department. *Academy of Management Journal*, 40, 112-128.
- Powell, G. N., & Mainiero, L. A. (1992). Cross-currents in the river of time: Conceptualizing the complexities of women's careers. *Journal of Management*, 18, 215-237.

- Preskill, H., & Donaldson, S. I. (2008). Improving the evidence base for career development programs: Making use of the evaluation profession and positive psychology movement. *Advances in Developing Human Resource*, 10(1), 104-121.
- Ramaswami, A., Dreher, G. F., Bretz, R., & Wiethoff, C. (2010). Gender, mentoring, and career success: The importance of organizational context. *Personnel Psychology*, 63(2), 385-405.
- Rasdi, R. M., Ismail, R., Garavan, T. N. (2011). Predicting Malaysian managers objective and subjective career success. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(17), 3528-3549.
- Schneer, J. A. & Reitman, F. (2002), Managerial life without a wife: family structure and managerial career success, *Journal of Business Ethics*, 37(1), 25-38.
- Schein, E. H., (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*(Vol. 24). Reading, MA: Addison-Wesley.
- Sears, S. (1982). A definition of career guidance terms: A National Vocational Guidance Association perspective. *Vocational Guidance Quarterly*, 31(2), 137-143.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Krammer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416-427.
- Seibert, S. E., & Krammer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1-21.
- Simo, P., Enache, M., Leyes, J. M. S., & Alarcó, V. F. (2010). Analysis of the relation between subjective career success, organizational commitment and the intention to leave the organization. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 29, 144-158.
- Stumpf, S. A., Doh, J. P., & Tymon, W. G. (2010). The strength of HR practices in India and their effects on employee career success, performance, and potential. *Human Resource Management*, 49(3), 353-375.
- Stumpf, S. A., & Rabinowitz, S. (1981). Career stage as a moderator of performance relationships with facets of job satisfaction and role perceptions. *Journal of*

- Vocational Behavior*, 18(2), 202-218.
- Sturges, J. (1999). What it means to succeed: Personal conceptions of career success held by male and female managers at different ages. *British Journal of Management*, 10, 239-252.
- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of management*, 25(3), 457-484.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers; an introduction to vocational development*. NY: Harper
- Super, D. E. (1980). A life span, life space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 282-298.
- Super, D. E., Thompson, A. S., & Lindeman, R. H. (1988). *Adult Career Concerns Inventory: Manual for research and exploratory use in counseling*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2001). *Foundations of human resource development*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Tharenou, P., & Conroy, D. K. (1994). Men and women managers' advancement: Personal or situational determinants? *Applied Psychology: An International Review*, 43(1), 5-31.
- Thorndike, R. L. (1963). The prediction of vocational success. *Vocational Guidance Quarterly*, 11, 179-187.
- Tu, H. S., Forret, M. L., & Sullivan, S. E. (2006). Careers in a non-Western context: an exploratory empirical investigation of factors related to the career success of Chinese managers. *Career Development International*, 11(7), 580-593.
- Turban, D. B., & Dougherty, T. W. (1994). Role of protégé personality in receipt of mentoring and career success. *Academy of Management journal*, 37(3), 688-702.
- Twenge, J. M., Campbell, S. M. Hoffmann, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational difference in work value: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117-1142.

- Unite, J., Parry, E., Briscoe, J. P., & Chudzikowski, K. (2012). Careers and age: Career success for older and younger workers. in J. P. Briscoe, D. T. Hall, & W. Mayrhofer (Eds.), *Careers around the world*. NY: Routledge.
- Urbach, N., & Ahlemann, F. (2010). Structural equation modeling in information systems research using partial least squares. *Journal of Information Technology Theory and Application*, 11(2), 5-40.
- Valcour, P. M. & Tolbert, P. S. (2003). Gender, family and career in the era of boundarylessness: Determinants and effects of intra- and interorganizational mobility. *International Journal of Human Resource Management*, 14(5), 768-787.
- Van der Sluis, L. E., & Poell, R. F. (2003). The impact on career development of learning opportunities and learning behavior at work. *Human Resource Development Quarterly*, 14(2), 159-179.
- Van Dijk, M. S. (2004). Career development within HRD: Foundation or fad? *Proceedings of the Academy of Human Resource Development Conference*, USA, 771-778.
- Van Maanen, J. (1977). Experiencing organization: notes on the meaning of careers and socialization. In J. Van Maanen (Ed.), *Organizational careers: Some new perspectives* (pp. 35-50). New York: Wiley.
- Wilensky, H. L. (1961). Careers, lifestyles, and social integration. *International Social Science Journal*, 12(4), 553-558.
- Wolff, H. G., & Moser, K. (2009). Effects of networking on career success: a longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 196-206.
- Zhou, W., Sun, J., Guan, Y., Li, Y., & Pan, J. (2012). Criteria of career success among chinese employees: Developing a multidimensional scale with qualitative and quantitative approaches. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 265-277.

<부 록>

[부록 1] 내용타당도 조사도구	221
[부록 2] 내용타당도 분석결과	235
[부록 3] 예비조사 도구	245
[부록 4] 측정도구의 예비조사 분석 결과	253
[부록 5] 본조사 도구	269

[부록 1] 내용타당도 조사도구

내용타당도 검토를 위한 자문의뢰 서한

안녕하십니까? 많이 바쁘신 중에도 이 연구를 위해 시간을 할애해 주셔서 진심으로 깊이 감사드립니다. 저는 서울대학교 농산업교육과에서 ‘사무직 근로자의 경력성공 준거에 대한 인식과 영향변인’이라는 주제로 박사학위 논문을 준비하고 있습니다. 이 연구는 우리나라 기업근로자의 경력성공을 준거를 구명하고자 하는 목적을 가지고 있으며, 각 준거별 중요도 인식에 영향을 미치는 변인을 밝히고 각 변인에 따른 경력성공 준거의 중요도 인식 차이를 분석하여 기업의 경력개발에 시사점을 제공하고자 합니다. 이 연구의 첫 번째 연구목적을 달성하기 위하여 전문가들의 의견을 수렴하고자 델파이 조사를 하게 되었고, 델파이 자문위원으로 참여해 주실 것을 부탁드립니다 이 글을 올립니다.

경력성공은 일반적으로 개인의 경력개발과 관련된 최종 산출물로서 개인의 업무경험의 결과로 축적된 긍정적인 심리상태 및 업무관련 산출물을 의미합니다. 이러한 경력성공은 개인의 경력에 대한 요구와 그 결과에 대한 평가를 반영한다는 측면에서 개인적·조직적 의미가 크다고 할 수 있습니다. 이에 연구자는 경력성공의 개념이 무엇인지 깊이 있는 논의를 전개하고 우리나라 기업근로자의 경력성공 준거를 구명하고자 합니다. 이를 위해서는 먼저 경력성공 개념을 명확화하고, 하위 영역을 설정하고, 각 영역을 세부적으로 나타내는 지표를 개발해야 합니다. 이 질문지는 연구자가 선행연구를 종합하여 고안한 경력성공 준거의 타당성을 검증하고 의견을 수렴하기 위한 도구로서, 관련 분야에서 전문 경험과 지식을 갖고 계신 여러분의 의견을 바탕으로 연구자의 초안에 대한 수정 및 보완 작업을 진행하기 위해 작성되었습니다.

이 조사는 전적으로 연구 수행을 위한 자료로만 활용될 것임을 약속드립니다. 귀중한 시간을 할애하여 주신 점에 다시 한 번 깊은 감사를 드립니다.

2015년 3월

서울대학교 대학원 농산업교육과
박사과정 이 재 은
지도교수 이 찬

경력성공 준거별 중요도 측정도구를 위한 내용타당도 검토

【연구의 개요 및 검토 내용 안내】

이 연구는 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거를 규명하고 경력성공 준거별 성취도와 중요도 인식이 사회맥락적 변인에 따라 어떠한 차이를 보이는 지 분석하는 것을 연구 목적으로 하고 있습니다. 또한 기존의 경력만족, 고용가능성 등으로 구인되는 한계에서 벗어나 보다 다차원적인 개인의 경력성공 개념을 측정하기 위하여 선행연구에서 제시된 경력성공 준거를 종합하여 우리나라 사무직 근로자의 경력성공 준거 틀을 고안하였습니다. 아래에 기술된 경력성공의 개념, 경력성공 준거의 도출과정, 연구자가 고안한 경력성공 준거를 검토하시어 ‘의견란’에 타당도에 대한 의견과 추가적인 보완사항에 대해 피드백을 요청드립니다.

■ 경력성공의 개념

선행연구에서의 경력성공의 정의를 살펴보면, 경력성공은 성취나 진보와 같이 경력활동의 긍정적인 결과이며, 객관적 및 주관적 측면을 포함하고, 개인의 경력 전개과정 중 특정시점에서의 결과를 의미함을 알 수 있음. 또한, 이러한 결과는 개인에게 의미있는 것이며 결과에 대한 평가를 포함하고 있음. 이 연구에서는 위와 같은 논의를 토대로 경력성공을 ‘개인이 자신의 경력을 펼쳐나가는 동안 특정 시점에서 자신에게 의미있는 성공의 준거를 바탕으로 갖게 되는 경력과 관련된 결과물에 대한 평가’로 정의하였음

<표 1> 경력성공의 개념 정의

연구자	개념 정의
Marvis & Hall(1994)	사회, 조직, 동료, 부모들에 의해 설정된 것이 아닌 자기 자신에게 의미있는 개인의 목표 성취 경험
Judge & Bretz(1994)	개인의 업무 경험의 결과로 축적된 긍정적인 심리상태 및 업무관련 결과물
Melamed(1995)	어떤 조직이나 직업에서 객관적·주관적 측면의 개인의 성취나 진보
Judge, Higgins, Thoresen, & Barrick(1999)	업무 경험의 결과로 축적된 실재의(객관적) 또는 지각된(주관적) 성취
Arthur et al.(2005)	개인이 자신의 경력을 펼쳐나가는 과정에서 특정 시점의 이상적인 일과 관련된 결과물

■ 경력성공 준거 관련 선행연구

경력성공 준거 틀을 고안하기 위해 국내외에서 수행된 양적, 질적 연구에서 제시하고 있는 경력성공 준거를 종합하였음

<표 2> 경력성공 준거에 대한 선행연구 요약

연구자	구분	연구대상(N)	영역	문항 또는 준거
Gattiker와 Larwood (1986)	양적 연구	미국 서부 16개 기업의 관리자 및 지원부서 직원 (221명)	5개의 영역: 직무 성공, 대인 관계적 성공, 재정적 성공, 위계적 성공, 삶에서의 성공	23개 문항
Sturges (1999)	질적연구	영국 통신기업의 남성 및 여성관리자 (36명)	3개의 영역: 내적 준거, 외적 준거, 무형적 준거	10개의 준거: 업적, 성취, 향유, 진실성, 균형, 개인적 인정, 영향력, 지위, 승진, 보상
Nabi(2001)	양적 연구	영국의 관리자 (439명)	2개의 영역: 내적 성공, 외적 성공	12개 문항
Hennequin (2007)	질적연구	프랑스의 공장근로자 (25명)	3개의 영역: 물질적 성공, 심리적 성공, 사회적 성공	11개의 준거: 물질적 보상, 부가 혜택, 위계적 지위, 승진횟수, 경력만족, 직무 성공, 대인관계적 성공, 균형적 삶, 사회적 지위, 인정, 명성
Dries et al. (2008)	질적연구	벨기에 5개 기업의 관리자 (22명)	4개의 영역: 개인 간/성취, 개인 내/성취, 개인 간/정서, 개인 간/정서	9개의 준거: 성과, 발전, 자기개발, 창조성, 안정성, 만족, 인정, 협력, 기여
Ituma et al. (2011)	질적연구	나이지리아의 초급 및 중간관리자 (38명)	4개의 영역: 주관적/개인적 영역, 객관적/개인적 영역, 주관적/관계적 영역, 객관적/관계적 영역	6개의 준거: 재정적 안정, 사회적 지위, 발전, 전문성, 일-삶 균형, 자아실현
Zhou et al.(2012)	질적 및 양적 연구	중국 기업근로자 (550명)	3개의 영역: 내적 충족, 외적 보상, 일-삶 균형	21개 문항
Demel et al. (2012)	질적연구	11개 국가의 기업근로자 (226명)	3개의 영역: 개인적 차원, 직무 차원, 환경과의 상호작용 차원	11개의 준거: 만족, 성취, 학습과 개발, 자아실현, 직무 안정성, 직무/과업의 특성, 직무 성과, 사회적 관계, 인정, 일-삶 균형, 사회기여
신수림 (2014)	양적 연구	우리나라 산업체 종사자 (407명)	4개의 영역: 객관적 기준 만족, 경력성장 만족, 사회적 관계 만족, 업무 만족	18개 문항
남중수 (2014)	양적 연구	우리나라 대기업 근로자 (285명)	3개의 영역: 일-삶 균형, 경력 만족, 고용가능성	15개 문항
김나정 & 차종석 (2014)	양적 연구	우리나라의 기업근로자 (260)	11개의 영역: 학습/경험, 관계/인정, 사회적 도움, 경제적 안정, WL 밸런스, 부 축적, 자아실현, 평생직장, 사회적 지위, 행복/즐거움, 자기기업	44개 문항

■ 경력성공 준거 초안

선행연구에서 제시하고 있는 경력성공의 측정 문항(양적 연구) 또는 준거(질적 연구)를 열거하고 이를 항목으로 유목화 하였음. 이후 각 항목을 조직적-개인적, 성취-정서 차원에 따라 4개의 상위 영역으로 구분하고, 각 항목별 지표를 작성함. 경력성공의 지표는 질적 연구에서 제시하는 각 준거별 진술문과 양적 연구의 문항을 토대로 종합하였음. 이 과정에서 HRD 박사과정 수료자 1인과 HRD 박사학위 취득자 1인을 참여시켜 발생 가능한 편향을 감소시키고자 하였음

<표 3> 경력성공 준거 초안

영역	항목	지표
조직적 성취 영역 (organizational achievement)	보상 (reward)	일을 통해 만족할만한 수입을 얻는다 일하는 가치만큼 충분한 보상을 받는다 급여 외 보너스, 복지 등 부가혜택을 누린다 일을 통해 충분한 물질적인 보상을 얻는다 일을 통해 번 수입으로 재정적 여유를 누린다
	지위 (rank)	조직 내에서 승진을 경험한다 승진기회가 제공되는 일을 한다 조직 내에서 높은 지위에 도달한다 조직에서 계속해서 더 높은 단계로 이동한다 일을 통해 사회적 지위를 획득한다
	권한 (authority)	직무에 대한 충분한 책임을 가진다 조직 내 영향력을 행사할 수 있는 책임을 가진다 조직 내 의사결정 권한이 주어진다 조직 내 충분한 책임과 권한을 가진다 조직 내 사람들에게 영향을 미치고 통제하는 권한을 가진다
개인적 성취 영역 (personal achievement)	전문성 (expertise)	직무에 관련된 새로운 스킬을 지속적으로 학습한다 자신의 분야에서 최고 수준의 역량을 보유한다 자신의 분야에서 권위자가 된다 높은 업무수행 능력과 기술을 가진다 전문가가 되기 위해 지식과 기술을 지속적으로 축적한다
	자아실현 (self-realization)	개인의 경력목표를 성취한다 경력을 통해 삶의 목적을 달성한다 일과 성취를 통해 자신을 표현한다 일을 통해 잠재력을 개발한다 자신의 경력을 통해 정체성을 실현한다
	도전성 (challenge)	새롭고 혁신적인 방법으로 일한다 도전적인 직무를 수행한다 도전적인 일에 지속적으로 몰입한다 문제해결 기회가 많은 일을 수행한다 새로운 방식으로 일할 기회를 가진다

(표 계속)

<표 3> 경력성공 준거 초안(계속)

영역	항목	지표
개인적 정서 영역 (personal affect)	안정성 (security)	일에서 안정적인 수입을 갖는다 안정적인 직업을 갖는다 직장에서의 고용이 보장된다 꾸준한 수입을 얻는 일을 한다 일을 통해 안정적인 생활을 영위한다
	즐거움 (enjoyment)	일을 통해 즐거움과 행복을 느낀다 자신이 좋아하는 일을 한다 자신의 일을 가치있게 생각한다 자신의 직무에 만족한다 흥미있고 즐거운 직무를 수행한다
	균형감 (balance)	성공적인 일과 가정생활을 함께 영위한다 일과 개인적 삶에서 행복감을 느낀다 경력을 유지하면서 화목한 가정을 이룬다 경력을 유지하면서 건강도 함께 유지한다 경력기간 동안 개인의 삶을 즐긴다
조직적 정서 영역 (organizational affect)	인정 (recognition)	직무수행에 대해 긍정적인 피드백을 받는다 동료와 상사로부터 인정받는다 조직 내에서 역량을 인정받는다 개인의 성취에 대해 조직으로부터 인정받는다 개인의 업적에 대해 직무 분야 전문가에게 인정받는다
	관계 (relationship)	좋아하는 동료와 함께 일한다 동료들로부터 존경을 받는다 일에서 성공적인 대인관계를 유지한다 좋은 상사와 함께 일한다 일에서 어려움을 겪을 때 도움을 구할 동료들이 있다
	공헌 (contribution)	직무수행을 통해 조직의 성공에 기여한다 조직 내 문제를 해결하는 데 기여한다 일을 통해 지역사회에 기여한다 다른 사람들의 발전에 도움을 준다 다른 사람들에게 긍정적인 영향을 미친다

경력성공 준거에 대한 내용 타당도 검토 문항

I. 기업근로자 경력성공 영역에 대한 의견

이 연구에서는 기업근로자의 경력성공을 4가지 영역으로 구분하고 있습니다. 각 영역이 **기업근로자의 경력성공을 구성하는 영역으로 타당한지**에 대해 **해당하는 번호에 표시**해 주시고 의견란에는 **기업근로자 경력성공에 추가될 필요가 있는 영역이나 명칭, 내용 등에 대한 의견**이 있으시면 기재해 주시기 바랍니다.

경력성공의 영역	정의	전혀 타당 하지 않음	별로 타당 하지 않음	보통	약간 타당 함	매우 타당 함
조직적/성취	개인의 경력이 전개되는 특정 조직과 사회(external world)맥락에서의 구체적인 경력 관련 결과에 대한 지각	1	2	3	4	5
■의견:						
개인적/성취	개인의 내적 자아(self)의 관점에서 구체적인 경력 관련 결과에 대한 지각	1	2	3	4	5
■의견:						
개인적/정서	개인의 내적 자아(self)의 관점에서 경력의 성취 과정 또는 결과에서의 느낌과 감정	1	2	3	4	5
■의견:						
조직적/정서	개인의 경력이 전개되는 특정 조직과 사회(external world)맥락에서 경력 결과에 대한 주관적 감정과 평가	1	2	3	4	5
■의견:						
기업근로자 경력성공의 영역 구분과 관련하여 전반적인 의견이나 추가할 사항이 있으시면 자유롭게 기술해 주시기 바랍니다.						
■의견:						

II. 기업근로자 경력성공의 항목에 대한 의견

이 연구에서는 기업근로자의 경력성공의 각 영역에 대해 3개의 항목을 설정하였습니다. 각 항목이 각각의 영역을 구성하는 하위 개념으로 타당한지에 대해 해당하는 번호에 표시해 주시고, 의견란에는 각각의 영역에 추가될 필요가 있는 하위 영역이나 명칭, 내용 등에 대한 의견이 있으시면 기재해 주시기 바랍니다.

기업근로자 경력성공의 항목		전혀 타당 하지 않음	별로 타당 하지 않음	보통	약간 타당 함	매우 타당 함
조직적 /성취	■ 보상: 일을 통해 높은 수준의 물질적 보상을 받으며 재정적인 여유를 얻는 것	1	2	3	4	5
	■ 지위: 승진을 경험하여 조직과 사회에서 위계적 지위를 획득하는 것	1	2	3	4	5
	■ 권한: 조직 내 영향력을 행사할 수 있는 충분한 권한과 책임을 갖는 것	1	2	3	4	5
■ 의견:						

기업근로자 경력성공의 항목		전혀 타당 하지 않음	별로 타당 하지 않음	보통	약간 타당 함	매우 타당 함
개인적 /성취	■ 전문성: 지속적인 학습과 경험을 통해 자신의 분야에서 최고 수준의 역량을 보유하는 것	1	2	3	4	5
	■ 자아실현: 스스로 설정한 경력목표를 성취하여 정체성을 발현하는 것	1	2	3	4	5
	■ 도전: 새롭고 혁신적인 방식으로 일하며 지속적으로 도전적인 일에 몰입하는 것	1	2	3	4	5
■ 의견:						

기업근로자 경력성공의 항목		전혀 타당 하지 않음	별로 타당 하지 않음	보통	약간 타당 함	매우 타당 함
개인적 /정서	■ 안정성: 직업, 직무, 조직의 안정성을 바탕으로 안정적이고 꾸준한 수입을 유지하여 안정감을 느끼는 것	1	2	3	4	5
	■ 즐거움: 좋아하고 가치있게 느끼는 일을 하며 일을 통해 만족과 행복감을 느끼는 것	1	2	3	4	5
	■ 균형: 일과 개인적 삶을 함께 영위하여 균형감을 경험하는 것	1	2	3	4	5
■ 의견:						

기업근로자 경력성공의 항목		전혀 타당 하지 않음	별로 타당 하지 않음	보통	약간 타당 함	매우 타당 함
조직적 /정서	■ 인정: 개인의 업적과 능력에 대해 동료, 상사, 조직으로부터 긍정적으로 인식되는 것	1	2	3	4	5
	■ 관계: 일을 통해 형성한 인간관계(동료, 상사, 고객 등)를 긍정적으로 유지하는 것	1	2	3	4	5
	■ 공헌: 일을 통해 타인, 조직 및 지역사회의 발전에 기여하는 것	1	2	3	4	5
■ 의견:						

기업근로자 경력성공의 항목 설정과 관련하여 전반적인 의견이나 추가할 사항이 있으시면 자유롭게 기술해 주시기 바랍니다.

■ 의견:

III. 기업근로자 경력성공의 지표에 대한 의견

이 연구에서는 기업근로자의 경력성공 항목별 5개의 지표를 작성하였습니다. 각 지표가 각각의 항목을 측정하는 지표로 타당한지에 대해 해당하는 번호에 표시해 주시고, 의견란에는 구체적인 추가, 삭제, 수정 사항에 대해 기재해 주시기 바랍니다.

기업근로자 경력성공의 지표		전혀 타당 하지 않음	별로 타당 하지 않음	보통	약간 타당 함	매우 타당 함
보상	일을 통해 만족할만한 수입을 얻는다	1	2	3	4	5
	일하는 가치만큼 충분한 보상을 받는다	1	2	3	4	5
	급여 외 보너스, 복지 등 부가혜택을 누린다	1	2	3	4	5
	일을 통해 충분한 물질적인 보상을 얻는다	1	2	3	4	5
	일을 통해 번 수입으로 재정적 여유를 누린다	1	2	3	4	5
■ 의견:						

기업근로자 경력성공의 지표		전혀 타당 하지 않음	별로 타당 하지 않음	보통	약간 타당 함	매우 타당 함
지위	조직 내에서 승진을 경험한다	1	2	3	4	5
	승진기회가 제공되는 일을 한다	1	2	3	4	5
	조직 내에서 높은 지위에 도달한다	1	2	3	4	5
	조직에서 계속해서 더 높은 단계로 이동한다	1	2	3	4	5
	일을 통해 사회적 지위를 획득한다	1	2	3	4	5
■ 의견:						

기업근로자 경력성공의 지표		전혀 타당 하지 않음	별로 타당 하지 않음	보통	약간 타당 함	매우 타당 함
권한	직무에 대한 충분한 책임을 가진다	1	2	3	4	5
	조직 내 영향력을 행사할 수 있는 책임을 가진다	1	2	3	4	5
	조직 내 의사결정 권한이 주어진다	1	2	3	4	5
	조직 내 충분한 책임과 권한을 가진다	1	2	3	4	5
	조직 내 사람들에게 영향을 미치고 통제하는 권한을 가진다	1	2	3	4	5
■ 의견: 						

기업근로자 경력성공의 지표		전혀 타당 하지 않음	별로 타당 하지 않음	보통	약간 타당 함	매우 타당 함
전문성	직무에 관련된 새로운 스킬을 지속적으로 학습한다	1	2	3	4	5
	자신의 분야에서 최고 수준의 역량을 보유한다	1	2	3	4	5
	자신의 분야에서 권위자가 된다	1	2	3	4	5
	높은 업무수행 능력과 기술을 가진다	1	2	3	4	5
	전문가가 되기 위해 지식과 기술을 지속적으로 축적한다	1	2	3	4	5
■ 의견: 						

기업근로자 경력성공의 지표		전혀 타당 하지 않음	별로 타당 하지 않음	보통	약간 타당 함	매우 타당 함
자아실 현	개인의 경력목표를 성취한다	1	2	3	4	5
	경력을 통해 삶의 목적을 달성한다	1	2	3	4	5
	일과 성취를 통해 자신을 표현한다	1	2	3	4	5
	일을 통해 잠재력을 개발한다	1	2	3	4	5
	자신의 경력을 통해 정체성을 실현한다	1	2	3	4	5
■ 의견: <div></div>						

기업근로자 경력성공의 지표		전혀 타당 하지 않음	별로 타당 하지 않음	보통	약간 타당 함	매우 타당 함
도전성	새롭고 혁신적인 방법으로 일한다	1	2	3	4	5
	도전적인 직무를 수행한다	1	2	3	4	5
	도전적인 일에 지속적으로 몰입한다	1	2	3	4	5
	문제해결 기회가 많은 일을 수행한다	1	2	3	4	5
	새로운 방식으로 일할 기회를 가진다	1	2	3	4	5
■ 의견: <div></div>						

기업근로자 경력성공의 지표		전혀 타당 하지 않음	별로 타당 하지 않음	보통	약간 타당 함	매우 타당 함
안정성	일에서 안정적인 수입을 갖는다	1	2	3	4	5
	안정적인 직업을 갖는다	1	2	3	4	5
	직장에서의 고용이 보장된다	1	2	3	4	5
	꾸준한 수입을 얻는 일을 한다	1	2	3	4	5
	일을 통해 안정적인 생활을 영위한다	1	2	3	4	5
■ 의견: 						

기업근로자 경력성공의 지표		전혀 타당 하지 않음	별로 타당 하지 않음	보통	약간 타당 함	매우 타당 함
즐거움	일을 통해 즐거움과 행복을 느낀다	1	2	3	4	5
	자신이 좋아하는 일을 한다	1	2	3	4	5
	자신의 일을 가치있게 생각한다	1	2	3	4	5
	자신의 직무에 만족한다	1	2	3	4	5
	흥미있고 즐거운 직무를 수행한다	1	2	3	4	5
■ 의견: 						

기업근로자 경력성공의 지표		전혀 타당 하지 않음	별로 타당 하지 않음	보통	약간 타당 함	매우 타당 함
균형감	성공적인 일과 가정생활을 함께 영위한다	1	2	3	4	5
	일과 개인적 삶에서 행복감을 느낀다	1	2	3	4	5
	경력을 유지하면서 화목한 가정을 이룬다	1	2	3	4	5
	경력을 유지하면서 건강도 함께 유지한다	1	2	3	4	5
	경력기간 동안 개인의 삶을 즐긴다	1	2	3	4	5
■ 의견:						

기업근로자 경력성공의 지표		전혀 타당 하지 않음	별로 타당 하지 않음	보통	약간 타당 함	매우 타당 함
인정	직무수행에 대해 긍정적인 피드백을 받는다	1	2	3	4	5
	동료와 상사로부터 인정받는다	1	2	3	4	5
	조직 내에서 역량을 인정받는다	1	2	3	4	5
	개인의 성취에 대해 조직으로부터 인정받는다	1	2	3	4	5
	개인의 업적에 대해 직무 분야 전문가에게 인정받는다	1	2	3	4	5
■ 의견:						

기업근로자 경력성공의 지표		전혀 타당 하지 않음	별로 타당 하지 않음	보통	약간 타당 함	매우 타당 함
관계	좋아하는 동료와 함께 일한다	1	2	3	4	5
	동료들로부터 존경을 받는다	1	2	3	4	5
	일에서 성공적인 대인관계를 유지한다	1	2	3	4	5
	좋은 상사와 함께 일한다	1	2	3	4	5
	일에서 어려움을 겪을 때 도움을 구할 동료들이 있다	1	2	3	4	5
<p>■ 의견:</p>						

기업근로자 경력성공의 지표		전혀 타당 하지 않음	별로 타당 하지 않음	보통	약간 타당 함	매우 타당 함
공헌	직무수행을 통해 조직의 성공에 기여한다	1	2	3	4	5
	조직 내 문제를 해결하는 데 기여한다	1	2	3	4	5
	일을 통해 지역사회에 기여한다	1	2	3	4	5
	다른 사람들의 발전에 도움을 준다	1	2	3	4	5
	다른 사람들에게 긍정적인 영향을 미친다	1	2	3	4	5
<p>■ 의견:</p>						

【끝까지 응답해 주셔서 감사드립니다】

[부록 2] 내용타당도 분석결과

<부록 2-1> 경력성공 영역에 대한 타당도 조사 결과

<표 1> 영역에 대한 내용타당도 검토 결과

구분	영역	정의	타당도 평균	검토의견
수정 전	조직적 성취	개인의 <u>경력</u> 이 전개되는 특정 조직과 사회(external world) 맥락에서의 구체적인 경력 관련 결과에 대한 <u>지각</u>	4.47	<ul style="list-style-type: none"> 영문 표기를 병행해야 하는지 재검토 필요 경력, 직업, 일 등에 대한 용어 정리 필요
수정 후	☞ <u>외적 성취</u>	☞ 개인의 <u>직업 활동</u> 이 전개되는 특정 조직과 사회 등 <u>외부적 맥락</u> 에서의 구체적인 경력 관련 결과에 대한 <u>인지</u>		
수정 전	개인적 성취	개인의 <u>내적 자아(self)</u> 의 관점에서 구체적인 경력 관련 결과에 대한 <u>지각</u>	4.47	<ul style="list-style-type: none"> 내적 자아라는 표현이 모호하여 보다 구체적인 용어로 정리 필요
수정 후	☞ <u>내적 성취</u>	☞ 개인의 <u>직업 정체성</u> 관점에서 구체적인 경력 관련 결과에 대한 <u>인지</u>		
수정 전	개인적 정서	개인의 <u>내적 자아(self)</u> 의 관점에서 <u>경력의 성취과정 또는 결과</u> 에서의 느낌과 감정	4.18	<ul style="list-style-type: none"> ‘조직적 성취’가 조직이 이루어 낸 성취로 오해할 소지가 있음, 용어에 대해 재검토 필요 ‘지각’이라는 표현은 인지인지 감정인지 모호함
수정 후	☞ <u>내적 정서</u>	☞ 개인의 <u>직업 정체성</u> 관점에서 <u>직업적 성취나 발전</u> 에 대한 주관적 느낌과 감정		
수정 전	조직적 정서	개인의 <u>경력</u> 이 전개되는 특정 조직과 사회(external world) 맥락에서 <u>경력의 성취과정 또는 결과</u> 에서의 느낌과 감정	4.12	<ul style="list-style-type: none"> 개인/조직 보다는 외부적, 내부적 맥락을 강조할 필요 성취과정 또는 결과라는 표현은 과정인지 결과인지 모호함
수정 후	☞ <u>외적 정서</u>	☞ 개인의 <u>직업 활동</u> 이 전개되는 특정 조직과 사회 등 <u>외부적 맥락</u> 에서의 <u>직업적 성취나 발전</u> 에 대한 <u>주관적</u> 느낌과 감정		

<부록 2-2> 경력성공 항목에 대한 타당도 조사 결과

<표 2> 항목에 대한 내용타당도 검토 결과

항목	타당도 평균	검토 결과	검토의견
보상 (reward)	4.53	일을 통해 높은 수준의 물질적 보상을 받으며 재정적인 여유를 얻는 것 ☞ <u>조직에서 만족할 만한 수준의 연봉, 부가혜택(fringe benefits) 등 물질적 대가를 받는 것</u>	<ul style="list-style-type: none"> • 물질적 보상에 대한 명확한 정의가 필요 • 재정적 여유는 경력성공과는 별개로 얻을 수 있는 것이므로 용어 수정 필요 • 조직 맥락을 부각시킬 필요
지위 (rank)	4.47	승진을 경험하여 조직과 사회에서 위계적 지위를 획득하는 것 ☞ <u>조직에서 만족할 만한 수준의 직위를 획득하는 것</u>	<ul style="list-style-type: none"> • 조직과 사회가 서로 다른 것이므로 통일하거나 삭제할 필요 • 준거를 설명하는데 같은 용어를 사용하는 순환적 설명 오류 검토
권한 (authority)	4.76	조직 내 영향력을 행사할 수 있는 충분한 권한과 책임을 갖는 것 ☞ 조직 내 영향력을 행사할 수 있는 <u>합법적 권한</u> 을 갖는 것	<ul style="list-style-type: none"> • 권한과 책임은 서로 다른 것이므로 책임이라는 용어는 삭제 필요
전문성 (expertise)	4.71	지속적인 학습과 경험을 통해 자신의 분야에서 최고 수준의 역량을 보유하는 것 ☞ 지속적인 학습과 경험을 <u>축적하여 직무 분야에서 최고 수준의 역량을 발휘하는 것</u>	<ul style="list-style-type: none"> • 역량을 보유하는 것만으로는 성공이라 볼 수 없으며 이를 발휘하는 것으로 정의해야 할 것임
자아실현 (self-actualization)	4.35	개인의 경력목표를 성취하여 정체성을 <u>발현</u> 하는 것 ☞ 개인의 <u>가능성과 잠재력을 발휘하여 개인의 경력 정체성을 확립</u> 하는 것	<ul style="list-style-type: none"> • 정체성의 개념이 모호하여 보다 구체적으로 정의할 필요 • 경력목표를 성취하는 것이 자아실현인지 재검토 필요
안정 (security) ☞ 내적성취 영역으로 이동	4.06	직업, 직무, 조직의 안정성을 바탕으로 <u>안정적이고 꾸준한 수입을 유지하여 안정감</u> 을 느끼는 것 ☞ 직업, 직무, 조직의 <u>안전성</u> 을 바탕으로 <u>안정적인 경력</u> 을 유지하는 것	<ul style="list-style-type: none"> • 문항 구성이 안정적 직업이나 안정적 수입에 초점이 맞추어져 있으므로 내적 성취 영역으로 보는 것이 바람직함
도전 (challenge) ☞ 내적정서 영역으로	4.06	새롭고 혁신적인 방식으로 일하며 지속적으로 도전적인 일에 몰입하는 것 ☞ <u>지속적으로 새로운 분야를 탐색하여 새롭고 혁신적인 방식으로 일하는 것</u>	<ul style="list-style-type: none"> • 일의 방식, 분야, 성격 측면에서 도전성 재검토 필요 • 도전이 성취 영역인지 재검토 필요

(표 계속)

<표 2> 항목에 대한 내용타당도 검토 결과

항목	타당도 평균	검토 결과	검토의견
즐거움 (enjoyment)	4.41	좋아하고 가치있게 느끼는 일을 하며 일을 통해 만족과 행복감을 느끼는 것 ☞ 수정사항 없음	• 직무에 대한 만족을 즐거움에 포함하였는데, 이 부분이 너무 과소평가된 것은 아닌지 검토 필요
균형 (balance)	4.06	일과 개인적 삶을 함께 <u>영위하여 균형감을 경험하는 것</u> ☞ 일과 개인적 삶을 함께 <u>조화롭게 영위하는 것</u>	• 준거를 설명하는데 같은 용어를 사용하는 순환적 설명 오류 검토
인정 (recognition)	4.71	개인의 업적과 능력에 대해 동료, 상사, 조직으로부터 긍정적으로 인식되는 것 ☞ 개인의 업적과 <u>역량</u> 에 대해 동료, 상사, 조직으로부터 긍정적으로 인식된다고 느끼는 것	• 정서적 영역임을 고려하여 준거 항목의 정의를 수정할 필요
관계 (relationship) ☞ <u>원만함</u> (amicability)	4.47	일을 통해 형성한 <u>인간관계</u> (동료, 상사, 고객 등)를 긍정적으로 유지하는 것 ☞ 일을 통해 형성한 <u>동료, 상사, 고객 등의 인간관계</u> 를 긍정적으로 유지하는 것	• ‘관계’가 중립적 용어이므로 보다 긍정적인 관계를 의미하는 단어로 수정 필요
공헌 (contribution) ☞ <u>기여</u> (contribution)	4.29	일을 통해 타인, 조직 및 <u>지역사회</u> 의 발전에 기여하는 것 ☞ 일을 통해 <u>동료와 조직의 발전</u> 에 이바지하는 것	• ‘공헌’보다는 ‘기여’라는 표현이 보다 직관적임 • 외적 영역에 지역사회까지 포함하는 것은 너무 광범위함.

<부록 2-3> 경력성공 항목별 문항에 대한 타당도 조사 결과

<표 3> 문항에 대한 내용타당도 검토 결과

준거항목	문항	타당도 평균	검토 결과	검토의견
보상 (reward)	1	4.29	일을 통해 만족할 만한 수입을 얻는다 ☞ 일을 통해 만족할 만한 급여와 보너스를 받는다	<ul style="list-style-type: none"> 4번 문항은 1번, 2번 문항과 유사함 ‘재정적 여유’는 주관적 해석의 소지가 있음 여유를 누린다에서 ‘누린다’에 부정적 느낌 있음 1번에서 수입이 급여에 보너스를 포함한 것인지 모호함 ‘충분한’ 같은 단어는 명확한 비교 기준이 있는 것으로 대체 필요
	2	4.29	일하는 가치만큼 충분한 보상을 받는다 ☞ 일하는 가치만큼 충분한 물질적인 보상을 받는다	
	3	3.71	급여 외 보너스, 복지 등 부가혜택을 누린다 ☞ 만족할 만한 수준의 복지 혜택을 받는다	
	4	3.76	일을 통해 충분한 물질적인 보상을 얻는다 ☞ 동료보다 높은 수준의 급여를 받는다 (신규)	
	5	3.71	일을 통해 번 수입으로 재정적 여유를 누린다 ☞ 일한 만큼 공정한 보상을 받는다 (신규)	
지위 (rank)	1	4.47	조직 내에서 승진을 경험한다 ☞ 조직 내에서 적절한 시기에 승진한다	<ul style="list-style-type: none"> ‘승진기회가 제공되는 일’의 의미가 모호함 ‘사회적 지위’가 광범위하고 모호함 무경계경력 개념을 반영하여 지위 상승을 위한 조직 간 이동을 묻는 문항을 추가필요
	2	4.00	승진기회가 제공되는 일을 한다 ☞ 조직 내에서 동료보다 빠르게 승진한다 (신규)	
	3	4.35	조직 내에서 높은 지위에 도달한다 ☞ 조직 내에서 동료보다 높은 지위에 도달한다	
	4	4.06	조직에서 계속해서 더 높은 단계로 이동한다 ☞ 조직 내에서 현재보다 더 높은 지위로 이동한다	
	5	3.94	일을 통해 사회적 지위를 획득한다 ☞ 더 높은 지위를 제공하는 조직으로 이동한다 (신규)	

(표 계속)

<표 3> 문항에 대한 내용타당도 검토 결과(계속)

항목	문항	타당도 평균	문항 수정 결과	검토의견
권한 (authority)	1	4.12	직무에 대한 충분한 책임을 가진다 ☞ <u>조직 내 합법적인 권한을 갖는다</u> (신규)	<ul style="list-style-type: none"> • ‘직무에 대한 책임’은 ‘권한’ 항목의 정의에서 벗어남 • 3번 문항은 1번 문항과 중복됨 • 조직 내 의사결정 권한은 다양하므로 ‘중요한’ 의사결정으로 한정할 필요 • 영향력과 권한에 대한 용어 정리 필요 • ‘가진다’는 ‘부여된다’ ‘주어진다’ 등으로 수정 필요 • 보다 핵심적인 직무로의 이동을 반영할 필요
	2	4.29	조직 내 영향력을 행사할 수 있는 책임을 가진다 ☞ 조직 내 영향력을 행사할 수 있는 <u>권한이 있다</u>	
	3	4.53	조직 내 의사결정 권한이 주어진다 ☞ 조직 내 <u>중요한</u> 의사결정 권한이 주어진다	
	4	4.24	조직 내 충분한 책임과 권한을 가진다 ☞ <u>조직에서 핵심적인 의사결정을 담당한다</u> (신규)	
	5	4.41	조직 내 사람들에게 영향을 미치고 통제하는 권한을 가진다 ☞ 조직 내 사람들에게 영향을 미치고 <u>통제한다</u>	
전문성 (expertise)	1	3.94	직무에 관련된 새로운 스킬을 지속적으로 학습한다 ☞ <u>직무와 관련된 전문능력을 발휘할 수 있는 기회를 갖는다</u> (신규)	<ul style="list-style-type: none"> • 1번 문항은 4번, 5번 문항과 유사하여 재검토 필요 • ‘최고 수준’은 그 기준이 모호하므로 ‘경쟁력 있는’ 정도로 수정필요 • ‘권위자’보다는 ‘전문가’가 더 적절함 • ‘능력과 기술’, ‘역량’ 등 용어 정리 필요 • 역량 보유 자체로는 조직내에서 성공했다고 하기 힘들며, 발휘하는 것에 초점
	2	4.18	자신의 분야에서 <u>최고 수준</u> 의 역량을 보유한다 ☞ 자신의 분야에서 <u>경쟁력 있는</u> 역량을 보유한다	
	3	4.00	자신의 분야에서 권위자가 된다 ☞ 자신의 분야에서 <u>전문가가</u> 된다	
	4	4.18	<u>높은 업무수행 능력과 기술을 가진다</u> ☞ <u>자신의 분야에서 탁월한 업무수행 능력을 발휘한다</u>	
	5	4.00	<u>전문가가 되기 위해</u> 지식과 기술을 지속적으로 축적한다 ☞ <u>전문성을 높이기 위해</u> 지식과 기술을 지속적으로 축적한다	

(표 계속)

<표 3> 문항에 대한 내용타당도 검토 결과(계속)

항목	문항	타당도 평균	문항 수정 결과	검토의견
자아실현 (self-realization)	1	4.35	<p>개인의 경력목표를 성취한다</p> <p>☞ 자신이 설정한 경력목표를 달성한다</p>	<ul style="list-style-type: none"> 경력, 일, 직업 등 유사한 용어들 간의 활용에 대해 정리할 필요 ‘일과 성취’는 ‘일에서의 성취’ 또는 ‘일’로 수정 필요 5번 문장은 주어와 술어가 모호함
	2	3.94	<p>경력을 통해 삶의 목적을 달성한다</p> <p>☞ 직업활동을 통해 삶의 목적을 달성한다</p>	
	3	3.94	<p>일과 성취를 통해 자신을 표현한다</p> <p>☞ 일을 통해 자신을 표현한다</p>	
	4	4.06	<p>일을 통해 잠재력을 개발한다</p> <p>☞ 수정사항 없음</p>	
	5	4.06	<p>자신의 경력을 통해 정체성을 실현한다</p> <p>☞ 경력개발을 통해 자신의 정체성을 확립한다</p>	
안정 (security)	1	4.00	<p>일에서 안정적인 수입을 갖는다</p> <p>☞ 경력기간 동안 안정적인 수입을 갖는다</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1번 문항 중 ‘일에서’라는 부분이 일의 어떤 측면을 의미하는 것인지 모호함 2번 문항은 영역 전체에 해당하는 내용으로 보이며 너무 포괄적임 3번 문항 중 고용이 어떻게 보장되는지 좀더 구체적으로 서술할 필요 4번 문항은 1번 문항과 유사함
	2	3.82	<p>안정적인 직업을 갖는다</p> <p>☞ 직무 내용이 잘 변화하지 않아 안정적이다 (신규)</p>	
	3	3.71	<p>직장에서의 고용이 보장된다</p> <p>☞ 직장에서 정년까지 고용이 보장된다</p>	
	4	3.88	<p>꾸준한 수입을 얻는 일을 한다</p> <p>☞ 필요한 지출을 충당할 수 있는 최소한의 수입을 유지한다(신규)</p>	
	5	4.06	<p>일을 통해 안정적인 생활을 영위한다</p> <p>☞ 수정사항 없음</p>	

(표 계속)

<표 3> 문항에 대한 내용타당도 검토 결과(계속)

항목	문항	타당도 평균	문항 수정 결과	검토의견
도전 (challenge)	1	3.76	새롭고 혁신적인 방법으로 일한다 ☞ 수정사항 없음	<ul style="list-style-type: none"> 5번 문항은 1번 문항과 유사함 ‘지속적으로 몰입하는’ 것 보다는 ‘지속적으로 새로운 일에 도전한다’로 수정 5번 문항의 경우 수동적으로 주어지는 것 외에 자발적인 것에 초점을 맞출 필요
	2	3.53	도전적인 직무를 수행한다 ☞ 다수의 프로젝트나 서비스, 기술 등 광범위한 업무를 수행한다	
	3	3.41	도전적인 일에 지속적으로 몰입한다 ☞ 지속적으로 새로운 분야에 도전한다	
	4	3.76	문제해결 기회가 많은 일을 수행한다 ☞ 문제해결을 위해 기존 방식과 다른 새로운 접근을 취한다	
	5	3.71	새로운 방식으로 일할 기회를 가진다 ☞ 정기적으로 부서나 회사를 대표하는 공식적인 자리에 선다(신규)	
즐거움 (enjoyment)	1	4.53	일을 통해 즐거움과 행복을 느낀다 ☞일을 통해 행복감을 느낀다	<ul style="list-style-type: none"> 1번 문항에서 ‘즐거움과 행복’과 같이 이중 의문형은 수정 ‘흥미있고 즐거움’ 둘 중에 하나만 질문할 필요 ‘흥미있고’는 흥미를 갖고 있는 으로 수정 필요
	2	4.18	자신이 좋아하는 일을 한다 ☞ 수정사항 없음	
	3	4.53	자신의 일을 가치있게 생각한다 ☞ 수정사항 없음	
	4	4.47	자신의 직무에 만족한다 ☞ 수정사항 없음	
	5	4.00	흥미있고 즐거운 직무를 수행한다 ☞ 흥미를 갖고 있는 직무를 수행한다	

(표 계속)

<표 3> 문항에 대한 내용타당도 검토 결과(계속)

항목	문항	타당도 평균	문항 수정 결과	검토의견
균형 (balance)	1	3.71	성공적인 일과 가정생활을 함께 영위한다 ☞ 일과 가정생활을 조화롭게 유지한다	<ul style="list-style-type: none"> 일과 경력에 대한 용어 정리 필요 최근, 여가나 취미생활에 대한 강조 있으므로 이를 고려하여 수정 필요 질적 측면 외에 양적 측면의 균형에 대한 준거도 추가할 필요 3번 문항은 1번 문항과 중복됨 3번과 4번의 '경력을 유지한다'의 의미 명확화 필요 일과 삶의 균형이 경력에서의 성공의 의미하는 것인지 재검토 필요
	2	3.76	일과 개인적 삶에서 행복감을 느낀다 ☞ 일 뿐만 아니라 개인적인 삶에서도 행복감을 느낀다	
	3	3.47	경력을 유지하면서 화목한 가정을 이룬다 ☞ 자기개발에 만족할 만한 시간을 투자한다 (신규)	
	4	3.76	경력을 유지하면서 건강도 함께 유지한다 ☞ 경력기간 동안 건강도 함께 유지한다	
	5	3.59	경력기간 동안 개인의 삶을 즐긴다 ☞ 경력기간 동안 여가, 취미활동 등 개인적 삶을 즐긴다	
인정 (recognition)	1	4.41	직무수행에 대해 긍정적인 피드백을 받는다 ☞ <u>상사에게</u> 직무수행에 대한 긍정적인 피드백을 받는다	<ul style="list-style-type: none"> 1번의 경우 긍정적 피드백의 실시 주체가 모호함 4번 문항은 3번 문항과 중복됨 5번 문항의 경우 '직무 분야 전문가'가 누구인지 모호함 수행, 역량, 업적, 성취 등 인정의 대상을 명확히 정리할 필요 동료, 상사 등 인정의 주체를 명확히 할 필요
	2	4.59	동료와 상사로부터 인정받는다 ☞ 함께 일하는 동료에게 자신의 역량을 인정받는다	
	3	4.41	조직 내에서 역량을 인정받는다 ☞ 조직 내에서 자신의 업무성과에 대해 인정받는다	
	4	4.35	개인의 성취에 대해 조직으로부터 인정받는다 ☞ <u>조직 내</u> 후배들에게 롤모델이 된다 (신규)	
	5	4.47	개인의 업적에 대해 직무 분야 전문가에게 인정받는다 ☞ <u>자신의 경력에</u> 대해 <u>조직 내·외의</u> 관련 전문가에게 인정받는다	

(표 계속)

<표 3> 문항에 대한 내용타당도 검토 결과(계속)

항목	문항	타당도 평균	문항 수정 결과	검토의견
원만함 (amicability)	1	3.41	<u>좋아하는 동료와 함께 일한다</u> ☞ <u>동료들과 좋은 관계를 유지하며 일한다</u>	<ul style="list-style-type: none"> • 좋아하는 동료와 일하는 것, 좋은 상사와 일하는 것이 경력성공인지 재검토 필요. 그보다는 좋아하지 않는 사람과도 좋은 관계를 유지하는 것이 성공의 의미에 가까울 것임 • 2번 문항의 경우 1번 문항과 중복되며, 원만함 보다는 인정 준거항목과 유사함 • 성공적인 대인관계라는 것의 기준이 모호하여 ‘원만한’ 정도로 수정 필요.
	2	4.12	<u>동료들로부터 존경을 받는다</u> ☞ <u>조직 내 동료들에게 호감을 얻는다</u> (신규)	
	3	4.18	<u>일에서 성공적인 대인관계를 유지한다</u> ☞ <u>일을 통해 형성한 인간관계를 원만하게 유지한다</u>	
	4	3.53	<u>좋은 상사와 함께 일한다</u> ☞ <u>자신을 지원하고 이끌어주는 상사와 함께 일한다</u>	
	5	4.18	<u>일에서 어려움을 겪을 때 도움을 구할 동료들이 있다</u> ☞ <u>업무수행 과정에서 어려움을 겪을 때 도움을 구할 동료들이 있다</u>	
기여 (contribution)	1	4.59	<u>적무수행을 통해 조직의 성공에 기여한다</u> ☞ 수정사항 없음	<ul style="list-style-type: none"> • 일을 통한 기여에 초점을 둘 필요 • ‘사회’에의 기여는 너무 광범위하므로 삭제 검토 • ‘지역사회’라는 표현은 너무 모호함 • 5번의 다른사람들에게 영향을 미치는 것은 ‘권한’ 준거와 중복될 수 있으니 ‘간접적인’ 경로를 통한 영향으로 수정 필요
	2	4.59	<u>조직 내 문제를 해결하는 데 기여한다</u> ☞ 수정사항 없음	
	3	3.71	<u>일을 통해 지역사회에 기여한다</u> ☞ <u>자신의 일을 통해 사회에 기여한다</u>	
	4	4.18	<u>다른 사람들의 발전에 도움을 준다</u> ☞ <u>자신의 일을 통해 조직 내 동료들의 발전에 도움을 준다</u>	
	5	4.35	<u>다른 사람들에게 긍정적인 영향을 미친다</u> ☞ <u>자신의 일을 통해 타인에게 긍정적인 영향을 미친다</u>	

<부록 2-4> 경력성공 준거에 대한 인식 측정도구 안면타당도 검토 결과

<표 4> 안면타당도 검토를 통한 문항 수정 결과

항목	문항	수정 전	수정 후
보상	1번	일을 통해 만족할 만한 급여와 보너스를 받는다	☞ 일을 통해 만족할 만한 급여(연봉)와 보너스를 받는다
	4번	동료보다 높은 수준의 급여를 받는다	☞ 동료보다 높은 수준의 급여(연봉)를 받는다
안정	2번	직무 내용이 잘 변화하지 않아 안정적이다	☞ 직무내용이 잘 변화하지 않는 안정적인 직무를 수행한다
도전	2번	다수의 프로젝트나 서비스, 기술 등 광범위한 업무를 수행한다	☞ 다수의 프로젝트나 서비스 및 기술 개발 등 광범위한 업무를 수행한다
균형	3번	자기개발에 만족할 만한 시간을 투자한다	☞ 자기개발에 충분한 시간을 투자한다
	4번	경력기간 동안 건강도 함께 유지한다	☞ 일을 하면서 건강도 함께 유지한다
	5번	경력기간 동안 여가, 취미활동 등 개인적 삶을 즐긴다	☞ 일을 하면서 여가, 취미활동 등 개인적 삶을 즐긴다
인정	5번	자신의 경력에 대해 조직 내·외의 관련 전문가에게 인정받는다	☞ 조직 내·외의 관련 전문가에게 자신의 역량을 인정받는다
기여	1번	직무수행을 통해 조직의 성공에 기여한다	☞ 업무수행을 통해 조직의 성공에 기여한다

[부록 3] 예비조사 도구

사무직 근로자의 경력성공에 대한 연구

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 소중한 시간 내어 주셔서 깊은 감사의 말씀 드립니다.

저는 현재 우리나라 사무직 근로자의 경력성공에 대한 연구를 수행하고 있습니다. 본 설문지는 우리나라 사무직 근로자의 경력성공에 대한 인식과 그에 영향을 미칠 수 있는 개인의 상황적 변인을 파악하기 위해 설계된 것입니다.

설문지는 총 6면이며, 응답하는데 걸리는 **소요시간은 약 10분**입니다. 조사결과
는 통계법 8조에 의거하여 익명으로 처리될 것이며 통계법 13조 2항에 의거하
여 오직 연구를 위한 자료로만 사용될 것임을 약속드립니다.

또한 응답하지 않은 문항이 하나라도 있으면, 그 설문지는 분석에 사용할 수 없
으니 **한 문항도 빠짐없이 응답하여 주시기를 부탁드립니다.** 귀하의 솔직하고 성
의 있는 응답은 향후 사무직 근로자들의 경력성공과 관련된 연구에 매우 의미
있는 자료가 될 것입니다.

아울러, 응답과 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래의 연락처로 연락해 주십
시오.

끝으로 늘 건강과 행복이 가득하시길 기원하며, 바쁘신 중에도 불구하고 귀중
한 시간을 내어 주셔서 거듭 감사의 말씀을 드립니다.

2015년 4월

서울대학교 대학원 농산업교육과

지도교수 : 이 찬

박사과정 : 이재은

I. 경력성공 준거에 대한 인식

다음은 귀하가 경력성공을 어떻게 평가하는 지에 대해 묻고 있습니다. 각 문항을 잘 읽고 해당문항이 자신의 경력성공을 평가하는데 얼마나 **중요하다고** 느끼는지, 해당문항에 대해 얼마나 **성취했다고** 생각 하는지 해당란에 ✓ 표를 하여 주시기 바랍니다.

나의 경력성공을 평가하는 데 있어 아래 기준은	나에게 얼마나 중요한가?					현재 얼마나 달성했는가?				
	전혀 중요하지 않다	중요하지 않다	중요하다	보통이다	매우 중요하다	전혀 달성하지 않다	조금 달성했다	보통이다	매우 달성했다	매우 달성했다
1 일을 통해 만족할 만한 급여(연봉)와 보너스를 받는다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2 일하는 가치만큼 충분한 물질적인 보상을 받는다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3 만족할 만한 수준의 복지 혜택을 받는다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4 동료보다 높은 수준의 급여(연봉)를 받는다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5 일한 만큼 공정한 보상을 받는다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6 조직 내에서 적절한 시기에 승진한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
7 조직 내에서 동료보다 빠르게 승진한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
8 조직 내에서 동료보다 높은 지위에 도달한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
9 조직 내에서 현재보다 더 높은 지위로 이동한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
10 더 높은 지위를 제공하는 조직으로 이동한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
11 조직 내 합법적인 권한을 갖는다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
12 조직 내 영향력을 행사할 수 있는 권한이 있다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
13 조직 내 중요한 의사결정 권한이 주어진다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
14 조직에서 핵심적인 의사결정을 담당한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
15 조직 내 사람들에게 영향을 미치고 통제한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
16 직무와 관련된 전문능력을 발휘할 수 있는 기회를 갖는다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
17 자신의 분야에서 경쟁력 있는 역량을 보유한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
18 자신의 분야에서 전문가가 된다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
19 자신의 분야에서 탁월한 업무수행 능력을 발휘한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
20 전문성을 높이기 위해 지식과 기술을 지속적으로 축적한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
21 자신이 설정한 경력목표를 달성한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
22 직업활동을 통해 삶의 목적을 달성한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
23 일을 통해 자신을 표현한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
24 일을 통해 잠재력을 개발한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
25 경력개발을 통해 자신의 정체성을 확립한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

I. 경력성공 준거에 대한 인식(계속)

다음은 귀하가 자신의 경력성공을 평가할 때 사용하는 기준에 대한 인식을 묻고 있습니다. 각 문항을 잘 읽고 해당문항이 자신의 경력성공을 평가하는데 얼마나 **중요하다고** 느끼는지, 해당문항에 대해 얼마나 **성취했다고** 생각하는지 해당란에 ✓ 표를 하여 주시기 바랍니다.

나의 경력성공을 평가하는 데 있어 아래 기준은	나에게 얼마나 중요한가?					현재 얼마나 달성했는가?					
문 항	전혀 중요하지 않다	중요 않다	요지 미미하다	보통 이다	중 요하다	매우 중요하다	전혀 만족하지 않다	만족 하지 않다	보통 이다	만족 만 하다	매우 만족 한다
26 경력기간 동안 안정적인 수입을 갖는다	①	②	③	④	⑤		①	②	③	④	⑤
27 직무내용이 잘 변화하지 않는 안정적인 직무를 수행한다	①	②	③	④	⑤		①	②	③	④	⑤
28 직장에서 정년까지 고용이 보장된다	①	②	③	④	⑤		①	②	③	④	⑤
29 필요한 지출을 충당할 수 있는 최소한의 수입을 유지한다	①	②	③	④	⑤		①	②	③	④	⑤
30 일을 통해 안정적인 생활을 영위한다	①	②	③	④	⑤		①	②	③	④	⑤
31 새롭고 혁신적인 방법으로 일한다	①	②	③	④	⑤		①	②	③	④	⑤
32 다수의 프로젝트나 서비스 및 기술 개발 등 광범위한 업무를 수행한다	①	②	③	④	⑤		①	②	③	④	⑤
33 지속적으로 새로운 업무 분야에 도전한다	①	②	③	④	⑤		①	②	③	④	⑤
34 문제해결을 위해 기존 방식과 다른 새로운 접근을 취한다	①	②	③	④	⑤		①	②	③	④	⑤
35 정기적으로 부서나 회사를 대표하는 공식적인 자리에 선다	①	②	③	④	⑤		①	②	③	④	⑤
36 일을 통해 행복감을 느낀다	①	②	③	④	⑤		①	②	③	④	⑤
37 자신이 좋아하는 일을 한다	①	②	③	④	⑤		①	②	③	④	⑤
38 자신의 일을 가치있게 생각한다	①	②	③	④	⑤		①	②	③	④	⑤
39 자신의 직무에 만족한다	①	②	③	④	⑤		①	②	③	④	⑤
40 흥미를 갖고 있는 직무를 수행한다	①	②	③	④	⑤		①	②	③	④	⑤
41 일과 가정생활을 조화롭게 유지한다	①	②	③	④	⑤		①	②	③	④	⑤
42 일 뿐만 아니라 개인적인 삶에서도 행복감을 느낀다	①	②	③	④	⑤		①	②	③	④	⑤
43 자기개발에 충분한 시간을 투자한다	①	②	③	④	⑤		①	②	③	④	⑤
44 일을 하면서 건강도 함께 유지한다	①	②	③	④	⑤		①	②	③	④	⑤
45 일을 하면서 여가, 취미생활 등 개인적 삶을 즐긴다	①	②	③	④	⑤		①	②	③	④	⑤
46 상사에게 직무수행에 대한 긍정적인 피드백을 받는다	①	②	③	④	⑤		①	②	③	④	⑤
47 함께 일하는 동료에게 자신의 역량을 인정받는다	①	②	③	④	⑤		①	②	③	④	⑤
48 조직 내에서 자신의 업무성과에 대해 인정받는다	①	②	③	④	⑤		①	②	③	④	⑤
49 조직 내 후배들에게 롤모델이 된다	①	②	③	④	⑤		①	②	③	④	⑤
50 조직 내·외의 관련 전문가에게 자신의 역량을 인정받는다	①	②	③	④	⑤		①	②	③	④	⑤

I. 경력성공 준거에 대한 인식(계속)

나의 경력성공을 평가하는 데 있어 아래 기준은		나에게 얼마나 중요한가?					현재 얼마나 달성했는가?				
문 항		전혀 중요하지 않다	중요 하지 않다	보통 이다	중요 하다	매우 중요 하다	전혀 적지 않다	만족 하지 않다	보통 이다	만족 하다	매우 만족 한다
51	동료들과 좋은 관계를 유지하며 일한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
52	조직 내 동료들에게 호감을 얻는다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
53	일을 통해 형성한 인간관계를 원만하게 유지한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
54	자신을 지원하고 이끌어주는 상사와 함께 일한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
55	업무수행 과정에서 어려움을 겪을 때 도움을 구할 동료들이 있다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
56	업무수행을 통해 조직의 성공에 기여한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
57	조직 내 문제를 해결하는 데 기여한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
58	자신의 일을 통해 사회에 기여한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
59	자신의 일을 통해 조직 내 동료들의 발전에 도움을 준다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
60	자신의 일을 통해 타인에게 긍정적인 영향을 미친다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

II. 경력성공 준거의 우선순위

다음은 귀하가 자신의 경력성공을 평가할 때 어떠한 기준을 중요하게 생각하는지 그 우선순위를 묻고 있습니다. 각 문항을 잘 읽고 가장 중요하다고 생각하는 순서대로 **1위부터 12위까지** 순위를 숫자로 기입해 주시기 바랍니다.

1	보상: 조직에서 만족할 만한 수준의 연봉, 부가혜택 등 물질적 대가를 받는 것
2	지위: 조직에서 만족할 만한 수준의 직위를 획득하는 것
3	권한: 조직 내 영향력을 행사할 수 있는 합법적 권한을 갖는 것
4	전문성: 지속적인 학습과 경험을 축적하여 직무 분야에서 최고 수준의 역량을 발휘하는 것
5	자아실현: 개인의 가능성과 잠재력을 발휘하여 개인의 경력 정체성을 확립하는 것
6	안정: 직업, 직무, 조직의 안전성을 바탕으로 안정적인 경력을 유지하는 것
7	도전: 지속적으로 새로운 분야를 탐색하여 새롭고 혁신적인 방식으로 일하는 것
8	즐거움: 좋아하고 가치있게 느끼는 일을 하며 일을 통해 만족과 행복감을 느끼는 것
9	균형: 일과 개인적 삶을 함께 조화롭게 영위하는 것
10	인정: 동료, 상사, 조직으로부터 개인의 업적과 역량에 대해 긍정적으로 인식되는 것
11	원만함: 일을 통해 형성한 동료, 상사, 고객 등의 인간관계를 긍정적으로 유지하는 것
12	기여: 일을 통해 동료와 조직의 발전에 이바지하는 것

1위 (), 2위 (), 3위 (), 4위 (), 5위 (), 6위 ()

7위 (), 8위 (), 9위 (), 10위 (), 11위 (), 12위 ()

Ⅲ. 직무특성

다음은 귀하가 현재 수행하고 있는 직무의 특성을 묻고 있는 문항입니다. 각 문항을 잘 읽고 귀하의 직무와 가장 가깝다고 생각하는 응답란에 ✓ 표를 하여 주시기 바랍니다.

문 항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않 은 편 이다	보 통 이다	그 편 이 다	매우 그 렇 다
1 업무 진행에 필요한 시간계획을 내 스스로 정할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
2 직무수행 시 과업의 순서를 내가 결정할 수 있다	①	②	③	④	⑤
3 어떻게 일을 진행할지 내가 계획할 수 있다	①	②	③	④	⑤
4 업무 진행과 관련하여 개인적으로 시도하거나 판단할 기회가 있다	①	②	③	④	⑤
5 내 스스로 많은 의사결정을 할 수 있다	①	②	③	④	⑤
6 의사결정과 관련하여 나에게 중요한 자율권이 있다	①	②	③	④	⑤
7 업무를 완수하는데 사용할 구체적인 방법을 스스로 결정할 수 있다	①	②	③	④	⑤
8 일하는 방식에 있어 독립적이고 자유로운 기회가 있다	①	②	③	④	⑤
9 일이 진행되는 방식에 대해 스스로 결정할 수 있다	①	②	③	④	⑤
10 다른 사람들의 직무를 완료하기 위해서는 내 직무가 먼저 끝나야 한다	①	②	③	④	⑤
11 다른 사람들의 직무는 내 직무에 직접적으로 연관되어 있다	①	②	③	④	⑤
12 내 일이 끝나지 않으면 다른 사람들의 일도 끝나지 않는다	①	②	③	④	⑤
13 내 직무 활동은 다른 사람들의 직무에 많은 영향을 받는다	①	②	③	④	⑤
14 내 직무를 완수하는 것은 다른 사람들의 직무와 관련된다.	①	②	③	④	⑤
15 내 일은 다른 사람의 일이 끝나지 않으면 끝나지 않는다.	①	②	③	④	⑤

Ⅳ. 경력 단계

다음은 귀하의 현재 **경력단계**를 묻고 있습니다. 아래에 기술된 내용을 잘 읽고 귀하의 경력단계를 가장 잘 나타내는 **한 가지**를 선택하여 주시기 바랍니다.

경력단계에 대한 설명		선택란 (O 또는 ✓ 표)
1	경력형성기: 나는 현재 직무와 조직을 탐색하는 단계에 있으며 직무에 필요한 교육을 이수하고 학습하는데 관심을 갖고 있다	①
2	경력성장기: 현재 주요 관심사는 선택한 직업에 안정적으로 정착하는 것이다. 나는 현재의 직업에서 직무, 지위 등을 공고히 하는데 관심을 갖고 있다	②
3	경력성숙기: 나는 지금까지의 활발한 경력활동을 바탕으로 직업적 안정기에 있다. 현재 내 관심은 전문 영역에서 내 직업능력을 지속적으로 유지하는 것이다.	③
4	경력은퇴기: 현재 나는 적절한 은퇴시기를 고민하며 일을 대체할 취미활동을 발견하고 은퇴 후 생활을 계획하는데 관심을 갖고 있다.	④

V. 일반적 특성

다음은 귀하의 일반적인 사항에 대한 질문입니다. 각 문항을 잘 읽고 해당 번호에 ✓ 표를 하여 주시거나 정확한 숫자를 기입해 주시기 바랍니다. 귀하가 응답한 일반적인 사항은 단지 자료의 분석에만 사용되며, 개인정보는 절대 유출되지 않습니다.

1. 귀하의 성별은? ① 여성 ② 남성
2. 귀하의 연령은? 만 ()세
3. 귀하의 결혼여부는? ① 미혼 ② 기혼 ③ 비혼 (이혼, 사별 등)
4. 귀하의 배우자 취업상태는? ① 미취업 ② 취업
5. 귀하의 자녀 유무는? ① 자녀없음 ② 자녀있음
6. 귀하의 최종 학력은?
① 고졸 이하 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 석사 졸 ⑤ 박사 졸
6-1. 대졸 이상인 경우, 학부의 전공계열은?
① 법학 ② 인문학 ③ 사회과학 ④ 경영학 ⑤ 자연과학 ⑥ 공학 ⑦ 의약학 ⑧ 예체능 ⑨ 기타
7. 귀하의 아버지의 최종 학력은?
① 고졸 이하 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 석사 졸 ⑤ 박사 졸
8. 귀하의 어머니의 최종 학력은?
① 고졸 이하 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 석사 졸 ⑤ 박사 졸
9. 귀하의 현 직장 근무 경력은? ()년 ()개월
10. 귀하의 군 복무 여부는? ① 미필 ② 군필
11. 귀하의 이직경험은? ① 없음 ② 있음

12. 귀하의 향후 1년 내 구체적인 이직계획은? ① 있음 ② 없음

13. 귀하의 고용형태는? ① 비정규직 ② 정규직

14. 귀하의 직급은?

① 사원 ② 대리 ③ 과장 ④ 차장 ⑤ 부장 ⑥ 임원 이상

15. 귀하의 연봉 수준(단위: 만원)은?

① 3000 미만 ② 3000~4000 미만 ③ 4000~5000 미만 ④ 5000~6000 미만
⑤ 6000~7000 미만 ⑥ 7000~8000 미만 ⑦ 8000~9000 미만 ⑧ 9000 이상

16. 귀하의 담당 직무는?

① 기획 ② 인사 ③ 재무 ④ 생산 ⑤ 구매 ⑥ 영업 ⑦ 마케팅
⑧ 법무 ⑨ 총무 ⑩ 연구개발 ⑪ 기타 ()

17. 귀하가 속한 기업의 규모는?

① 중소기업 (상시 근로자수 300명 미만) ② 중견기업 (상시 근로자수 300명~1000명)
③ 대기업 (상시 근로자수 1000명 이상) ④ 기타 ()

18. 귀하가 속한 기업의 업종은?

① 제조업 ② 교육 서비스업 ③ 건설업 ④ 도매 및 소매업 ⑤ 사업시설관리 및 사업지원 서비스업
⑥ 전문, 과학 및 기술 서비스업 ⑦ 운수업 ⑧ 금융 및 보험업 ⑨ 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업

19. 귀하가 속한 기업의 구분은? ① 공기업 ② 민간기업

20. 귀하가 속한 기업의 상장여부는?

① 거래소 상장법인 ② 코스닥 상장법인 ③ 코넥스 상장법인 ④ 상장법인 아님

【수고하셨습니다】

[부록 4] 측정도구의 예비조사 분석 결과

<부록 4-1> 경력성공 중요도 인식의 신뢰도 분석 결과 (N=160, 신뢰도 $\alpha = .962$)

경력성공 항목	문항	수정된 항목-전체 척도 간 상관계수 (항목별)	문항제거 시 신뢰도 계수 (항목별)	문항제거 시 신뢰도 계수 (전체문항)
보상 ($\alpha = .763$)	1	.590	.703	.962
	2	.680	.670	.962
	3	.551	.713	.962
	4	.455	.761	.962
	5	.436	.751	.962
지위 ($\alpha = .869$)	6	.565	.871	.961
	7	.734	.831	.962
	8	.771	.822	.962
	9	.735	.831	.962
	10	.669	.849	.962
권한 ($\alpha = .898$)	11	.560	.912	.962
	12	.799	.864	.961
	13	.845	.853	.961
	14	.801	.863	.961
	15	.736	.878	.962
전문성 ($\alpha = .903$)	16	.590	.899	.961
	17	.720	.873	.961
	18	.818	.850	.961
	19	.801	.855	.961
	20	.759	.864	.961
자아실현 ($\alpha = .892$)	21	.590	.899	.961
	22	.720	.873	.961
	23	.818	.850	.961
	24	.801	.855	.961
	25	.759	.864	.961
안정 ($\alpha = .739$)	26	.485	.702	.962
	27	.410	.736	.963
	28	.560	.674	.962
	29	.533	.686	.962
	30	.590	.667	.962
도전 ($\alpha = .870$)	31	.669	.848	.961
	32	.745	.829	.962
	33	.735	.833	.962
	34	.754	.829	.962
	35	.592	.871	.961

경력성공 항목	문항	수정된 항목-전체 척도 간 상관계수 (항목별)	문항제거 시 신뢰도 계수 (항목별)	문항제거 시 신뢰도 계수 (전체문항)
즐거움 ($\alpha = .902$)	36	.764	.881	.961
	37	.788	.876	.961
	38	.783	.879	.961
	39	.760	.881	.961
	40	.729	.887	.961
균형 ($\alpha = .892$)	41	.749	.865	.962
	42	.739	.867	.962
	43	.735	.868	.962
	44	.751	.865	.962
	45	.705	.875	.962
인정 ($\alpha = .844$)	46	.574	.833	.961
	47	.740	.790	.961
	48	.730	.794	.961
	49	.595	.832	.961
	50	.643	.815	.961
원만함 ($\alpha = .854$)	51	.716	.811	.962
	52	.700	.815	.961
	53	.713	.812	.962
	54	.635	.832	.962
	55	.574	.846	.962
기여 ($\alpha = .855$)	56	.641	.833	.961
	57	.644	.832	.962
	58	.631	.838	.962
	59	.732	.808	.962
	60	.713	.813	.961

<부록 4-2> 경력성공 중요도 인식의 탐색적 요인분석 결과 (N=160)

측정 변인	구인1 (균형)	구인2 (전문성)	구인3 (지위)	구인4 (즐거움)	구인5 (권한)	구인6 (기여)	구인7 (도전)	구인8 (보상)	구인9 (자아실현)	구인10 (원만함)	구인11 (안정)	구인12 (인정)
문항1	.112	.141	.151	.048	.034	.090	.117	.658	-.065	.149	.003	.061
문항2	.209	.121	.112	.068	.085	.075	.011	.769	.069	.024	.014	.110
문항3	.044	.072	.197	.075	.080	.031	-.029	.563	.065	-.063	.072	.015
문항4	-.020	.072	.570	.065	.197	.048	-.001	.368	.062	.029	.019	.007
문항5	.247	.231	.146	.331	.212	.065	.037	.341	-.025	.196	-.141	.064
문항6	.165	.205	.494	.215	.164	.089	.074	.287	.073	.113	-.053	.168
문항7	.020	.033	.813	.036	.155	.156	.132	.050	.072	.084	.042	-.024
문항8	-.003	.069	.859	-.067	.173	.049	.179	-.001	.120	.010	.114	.012
문항9	.019	.160	.621	.007	.269	.068	.251	.184	.044	.087	.124	.075
문항10	-.052	.032	.553	.006	.180	.082	.304	.167	.246	.084	-.068	.076
문항11	.083	.077	.119	-.074	.489	.089	.111	.324	.269	.207	-.050	.188
문항12	-.019	.185	.259	.116	.660	.177	.248	.211	.050	.114	.044	.104
문항13	.092	.171	.245	.144	.834	.082	.125	.061	.100	.148	.029	.066
문항14	.167	.176	.322	.159	.768	.159	.120	.030	.061	-.038	.110	.024
문항15	-.065	.090	.315	.111	.661	.203	.068	.106	.117	-.073	.185	.062
문항16	.094	.646	.083	.238	.259	.073	.196	.202	.136	.015	-.007	.040
문항17	.108	.778	.072	.125	.140	.078	.148	.159	.188	.084	.008	.035
문항18	.187	.845	.094	.236	.106	.045	.062	.088	.164	.084	.074	.010
문항19	.069	.543	.155	.132	.120	.115	.106	.339	.139	.339	.019	.334
문항20	.127	.555	.105	.098	.125	.123	.233	.329	.167	.148	.067	.200
문항21	.136	.419	.243	.146	.149	.245	.135	.186	.276	.077	.151	.232
문항22	.124	.305	.174	.301	.010	.158	.096	.105	.520	.007	.244	.076

측정 변인	구인1 (균형)	구인2 (전문성)	구인3 (지위)	구인4 (즐거움)	구인5 (권한)	구인6 (기여)	구인7 (도전)	구인8 (보상)	구인9 (자아실현)	구인10 (원만함)	구인11 (안정)	구인12 (인정)
문항23	.174	.218	.183	.235	.183	.157	.191	.085	.727	-.005	.097	.020
문항24	.095	.231	.108	.251	.126	.146	.268	.046	.773	.114	.038	-.090
문항25	-.018	.219	.251	.311	.139	.193	.209	.012	.614	.140	.095	.045
문항26	.125	.273	.093	-.012	.024	.148	-.006	.412	.220	.063	.364	.053
문항27	-.055	-.128	.157	.038	.046	.047	.059	.104	.154	.112	.538	.098
문항28	.220	.157	.026	.055	.117	-.012	.039	.044	.000	.265	.616	.031
문항29	.209	.160	-.037	.080	.117	-.113	.089	.444	.052	.185	.322	.052
문항30	.250	.103	-.100	.106	.085	-.064	-.020	.508	.022	.164	.422	-.045
문항31	.114	.250	.142	.188	.063	.202	.571	.135	.251	.027	.017	.043
문항32	.115	.035	.234	.170	.076	.124	.743	.006	.116	-.025	.064	.042
문항33	.154	.100	.182	-.015	.136	.110	.798	.006	.122	.020	.094	-.049
문항34	.078	.222	.131	.063	.150	.154	.729	.066	.113	.099	-.058	.134
문항35	.144	.041	.403	.230	.199	.217	.437	-.072	.080	.055	.098	.241
문항36	.221	.143	.042	.674	.186	.136	.123	.063	.266	.072	.059	.068
문항37	.275	.270	.014	.714	.081	.096	.218	.009	.243	.053	.071	.000
문항38	.246	.183	.046	.638	.114	.222	.166	.106	.272	.113	-.025	.154
문항39	.373	.192	.047	.613	.070	.226	-.023	.216	.135	.087	.119	.001
문항40	.355	.225	-.029	.500	.080	.328	.091	.175	.150	.111	.146	.078
문항41	.739	.100	-.028	.256	-.073	.055	-.001	.189	.094	.209	.049	-.004
문항42	.713	.155	.000	.274	-.093	.062	.030	.201	.055	.154	.020	-.005
문항43	.709	.073	.051	.163	.033	.119	.216	.083	.075	.106	.069	.027
문항44	.748	.010	.054	.192	.069	.134	.093	.129	-.010	.074	-.017	.217
문항45	.738	.110	-.007	.071	.117	.000	.122	.035	.058	-.005	.075	.098

측정 변인	구인1 (균형)	구인2 (전문성)	구인3 (지위)	구인4 (즐거움)	구인5 (권한)	구인6 (기여)	구인7 (도전)	구인8 (보상)	구인9 (자아실현)	구인10 (원만함)	구인11 (안정)	구인12 (인정)
문항46	.405	.076	.071	.090	.102	.210	.100	.145	.035	.161	.367	.478
문항47	.352	.201	.068	.169	.175	.116	.199	.140	-.010	.228	.105	.602
문항48	.361	.278	.157	.047	.268	.184	.017	.239	-.027	.162	.165	.527
문항49	.090	.190	.211	.313	.202	.403	.041	.117	.023	.187	.019	.264
문항50	.176	.352	.264	.265	.157	.311	.130	.131	.063	.228	-.111	.257
문항51	.342	.158	-.059	.052	.007	.088	.071	.140	.137	.628	.228	.133
문항52	.151	.183	.245	.172	.046	.218	.107	.138	.054	.751	.106	.074
문항53	.253	.011	.118	.155	.102	.195	-.048	.023	.014	.672	.299	.085
문항54	.496	.067	.062	-.023	.135	.151	.037	.140	.047	.426	.141	.115
문항55	.416	.092	.007	-.086	.125	.439	-.015	.065	.127	.331	.094	.037
문항56	.027	.241	.179	.186	.031	.537	.196	.223	.136	.274	-.059	.146
문항57	.183	.097	.139	.146	.202	.646	.073	.095	.071	.108	.093	-.029
문항58	.223	-.172	.049	.259	.116	.595	.177	.024	.198	.023	.083	.065
문항59	.057	.151	.187	.137	.117	.694	.278	-.027	.118	.119	-.031	.060
문항60	.086	.208	.102	.182	.280	.611	.278	.031	.163	.149	-.018	.115
고유값	19.409	4.933	3.336	2.778	2.069	2.025	1.927	1.767	1.501	1.285	1.176	1.068
설명변량	8.146	6.380	6.709	5.888	5.833	5.695	5.638	5.613	4.640	4.464	2.969	2.708
누적변량	8.146	14.975	21.685	27.572	33.406	39.100	44.738	50.351	54.991	59.455	62.424	65.132

주 1) KMO=.875, Bartlett 구형성 검증 유의확률 $p<.000$

2) 요인추출방법: 최대우도

3) 회전방법: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스

<부록 4-3> 경력성공 중요도 인식의 확인적 요인분석 결과 (N=160)

측정변인	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	t	개념신뢰도 (C.R.)	문산추출지 수 (AVE)
보상						
문항1	1.000	0.750	-	-	.787	<u>.435</u>
문항2	1.173	0.840	0.122	9.608***		
문항3	0.917	0.617	0.126	7.298***		
문항4	0.934	0.504	0.157	5.938***		
문항5	0.744	0.521	0.121	6.144***		
지위						
문항6	1	0.596	-	-	.873	.582
문항7	1.489	0.817	0.191	7.782***		
문항8	1.587	0.869	0.197	8.059***		
문항9	1.415	0.788	0.186	7.614***		
문항10	1.414	0.715	0.198	7.137***		
권한						
문항11	1.000	0.589	-	-	.901	.650
문항12	1.552	0.827	0.196	7.902***		
문항13	1.715	0.904	0.206	8.315***		
문항14	1.754	0.887	0.213	8.230***		
문항15	1.434	0.783	0.188	7.640***		
전문성						
문항16	1.000	0.801	-	-	.905	.657
문항17	1.047	0.855	0.085	12.294***		
문항18	1.026	0.871	0.081	12.603***		
문항19	0.878	0.753	0.084	10.393***		
문항20	0.858	0.767	0.081	10.634***		
자아실현						
문항21	1.000	0.621	-	-	.896	.637
문항22	1.552	0.737	0.166	7.902***		
문항23	1.715	0.884	0.179	8.315***		
문항24	1.754	0.887	0.168	8.230***		
문항25	1.434	0.829	0.17	7.640***		
안정						
문항26	1.000	0.611	-	-	.756	<u>.395</u>
문항27	1.288	<u>0.364</u>	0.208	7.752***		
문항28	1.576	0.575	0.238	8.806***		
문항29	1.478	0.727	0.176	8.824***		
문항30	1.438	0.782	0.182	8.434***		

측정변인	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	t	개념신뢰도 (C.R.)	분산추출지 수 (AVE)
도전						
문항31	1.000	0.753	-	-	.877	.589
문항32	1.099	0.795	0.110	10.022***		
문항33	1.003	0.793	0.100	9.995***		
문항34	1.021	0.812	0.100	10.247***		
문항35	1.012	0.675	0.121	8.389***		
즐거움						
문항36	1.000	0.800	-	-	.907	.661
문항37	1.087	0.839	0.091	11.994***		
문항38	0.800	0.836	0.067	11.951***		
문항39	0.834	0.801	0.074	11.279***		
문항40	0.800	0.787	0.073	11.022***		
균형						
문항41	1.000	0.839	-	-	.891	.620
문항42	0.928	0.822	0.076	12.229***		
문항43	0.901	0.769	0.081	11.102***		
문항44	0.850	0.787	0.074	11.466***		
문항45	0.770	0.714	0.077	10.025***		
인정						
문항46	1.000	0.692	-	-	.854	.542
문항47	1.138	0.812	0.123	9.279***		
문항48	1.101	0.826	0.117	9.415***		
문항49	1.039	0.631	0.141	7.353***		
문항50	1.056	0.700	0.130	8.103***		
원만함						
문항51	1.000	0.781	-	-	.857	.548
문항52	1.087	0.793	0.106	10.305***		
문항53	0.977	0.787	0.096	10.220***		
문항54	0.921	0.694	0.104	8.850***		
문항55	0.774	0.631	0.097	7.950***		
기여						
문항56	1.000	0.716	-	-	.857	.547
문항57	0.935	0.665	0.118	7.896***		
문항58	1.173	0.665	0.149	7.896***		
문항59	1.304	0.810	0.136	9.562***		
문항60	1.347	0.827	0.138	9.744***		

주 1) 적합도 지수: $\chi^2=1.957(df=1644, p=.000)$, RMR=.055, RMSEA=.078, TLI=.754, CFI=.771, PRATIO=.929

2) 유의도: * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

<부록 4-4> 경력성공 중요도 인식 측정도구의 잠재변인 간 상관(N=160)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. 보상	-											
2. 지위	.416	-										
3. 권한	.411	.602	-									
4. 전문성	.521	.376	.511	-								
5. 자아실현	.328	.475	.504	.643	-							
6. 안정	.580	.205	.325	.472	.363	-						
7. 도전	.285	.568	.205	.489	.604	.213	-					
8. 즐거움	.404	.240	.441	.622	.707	.418	.486	-				
9. 균형	.424	.127	.217	.410	.363	.492	.342	.656	-			
10. 인정	.553	.415	.569	.646	.439	.519	.492	.616	.616	-		
11. 원만함	.403	.310	.365	.549	.410	.566	.324	.511	.614	.550	-	
12. 기여	.336	.454	.548	.499	.609	.226	.629	.631	.376	.700	.635	-

<부록 4-5> 경력성공 성취도 인식의 신뢰도 분석 결과 (N=160, 신뢰도 $\alpha = .969$)

경력성공 항목	문항	수정된 항목-전체 척도 간 상관계수 (항목별)	문항제거 시 신뢰도 계수 (항목별)	문항제거 시 신뢰도 계수 (전체문항)
보상 ($\alpha = .862$)	1	.739	.818	.969
	2	.780	.808	.969
	3	.583	.858	.969
	4	.677	.834	.969
	5	.634	.845	.969
지위 ($\alpha = .908$)	6	.719	.897	.969
	7	.846	.870	.969
	8	.860	.867	.969
	9	.837	.874	.969
	10	.593	.924	.969
권한 ($\alpha = .930$)	11	.745	.927	.969
	12	.853	.907	.969
	13	.859	.906	.969
	14	.838	.910	.969
	15	.782	.920	.969
전문성 ($\alpha = .876$)	16	.664	.860	.969
	17	.790	.829	.969
	18	.760	.836	.969
	19	.722	.847	.969
	20	.606	.873	.969
자아실현 ($\alpha = .920$)	21	.743	.911	.969
	22	.775	.905	.969
	23	.860	.888	.969
	24	.810	.898	.969
	25	.782	.904	.969
안정 ($\alpha = .758$)	26	.574	.702	.969
	27	.411	.755	.969
	28	.451	.761	.970
	29	.633	.681	.969
	30	.653	.677	.969
도전 ($\alpha = .860$)	31	.718	.821	.969
	32	.725	.818	.969
	33	.717	.821	.969
	34	.740	.815	.969
	35	.505	.875	.969

경력성공 항목	문항	수정된 항목-전체 척도 간 상관계수 (항목별)	문항제거 시 신뢰도 계수 (항목별)	문항제거 시 신뢰도 계수 (전체문항)
즐거움 ($\alpha = .921$)	36	.793	.903	.968
	37	.835	.895	.969
	38	.715	.918	.969
	39	.828	.896	.969
	40	.806	.901	.969
균형 ($\alpha = .849$)	41	.641	.823	.969
	42	.606	.832	.969
	43	.660	.818	.969
	44	.671	.815	.970
	45	.716	.802	.969
인정 ($\alpha = .887$)	46	.708	.870	.969
	47	.792	.851	.969
	48	.827	.841	.969
	49	.687	.872	.969
	50	.648	.881	.969
원만함 ($\alpha = .895$)	51	.795	.862	.969
	52	.817	.857	.969
	53	.800	.863	.969
	54	.591	.920	.969
	55	.790	.862	.969
기여 ($\alpha = .873$)	56	.684	.850	.969
	57	.760	.833	.969
	58	.652	.863	.969
	59	.738	.838	.969
	60	.694	.848	.969

<부록 4-6> 경력성공 성취도 인식의 탐색적 요인분석 결과 (N=160)

측정변인	구인1 (자아실현 +즐거움)	구인2 (지위)	구인3 (권한)	구인4 (원만함)	구인5 (전문성)	구인6 (도전)	구인7 (인정)	구인8 (안정)	구인9 (균형)	구인10 (보상)	구인11 (기여)	구인12
문항1	.173	.202	.052	.182	.059	.139	.065	.337	.034	<u>.745</u>	-.012	-.108
문항2	.160	.118	.124	.106	.121	.099	.044	.306	.087	<u>.838</u>	.104	.037
문항3	.102	.157	.069	.029	.115	.106	.127	.389	.179	.398	.094	.114
문항4	.165	<u>.460</u>	.181	.056	.133	.090	.104	.176	.107	<u>.421</u>	-.016	.013
문항5	.163	<u>.447</u>	.228	.090	.092	.029	.006	.160	.228	<u>.421</u>	-.004	.060
문항6	.073	<u>.771</u>	.113	.185	.006	-.054	.120	.122	-.078	.052	.031	.239
문항7	.108	<u>.869</u>	.204	.125	.086	.019	.150	.038	.039	.055	.036	-.108
문항8	.112	<u>.859</u>	.243	.065	.121	.079	.127	.078	.072	.101	.008	-.146
문항9	.029	<u>.753</u>	.296	.080	.210	.175	.036	.102	.072	.133	.118	-.048
문항10	.019	<u>.490</u>	.341	.112	.094	.235	-.041	-.024	.169	.104	.126	.156
문항11	.168	.362	<u>.555</u>	.137	.162	.113	.122	.234	.133	.117	-.007	.163
문항12	.212	.373	<u>.667</u>	.143	.056	.187	.173	.192	.028	.064	.149	.064
문항13	.199	.247	<u>.804</u>	.139	.152	.045	.095	.059	.126	.060	.106	.005
문항14	.165	.358	<u>.770</u>	.180	.169	.070	.119	.030	.025	.103	.028	-.014
문항15	.195	.257	<u>.677</u>	.103	.231	.147	.218	.038	-.050	.132	.112	-.081
문항16	.311	.158	.249	.225	<u>.603</u>	.118	.062	-.009	.018	.152	-.078	.115
문항17	.188	.038	.036	.162	<u>.767</u>	.198	.224	.057	.094	.116	.154	-.067
문항18	.266	.136	.154	.177	<u>.695</u>	.146	.131	.060	.020	.027	.055	-.154
문항19	.153	.146	.213	.300	<u>.616</u>	.091	.217	.077	-.089	.071	.133	.026
문항20	.339	.126	.072	.106	<u>.466</u>	.282	.093	.013	.062	-.034	.154	.171
문항21	<u>.513</u>	.093	.270	.109	<u>.545</u>	.168	.013	.113	.143	.086	.014	.147

측정 변인	구인1 (자아실현 +즐거움)	구인2 (지위)	구인3 (권한)	구인4 (원만함)	구인5 (전문성)	구인6 (도전)	구인7 (인정)	구인8 (안정)	구인9 (균형)	구인10 (보상)	구인11 (기여)	구인12
문항22	<u>.618</u>	.136	.280	.175	.254	.159	-.002	.073	.216	.140	.058	.066
문항23	<u>.678</u>	.093	.245	.122	.254	.228	.092	.033	.147	.056	.120	.156
문항24	<u>.632</u>	.049	.183	.142	.228	.395	.047	-.063	.132	.027	.105	.300
문항25	<u>.619</u>	.106	.246	.058	.186	.292	.094	.066	.111	.091	.075	.349
문항26	.116	.154	.057	.204	.033	.065	.126	<u>.587</u>	.036	.272	-.083	.013
문항27	.216	.064	.272	.189	.086	-.128	-.006	.344	.040	.032	.099	-.110
문항28	.182	.272	.280	-.052	-.138	.083	.003	<u>.446</u>	.127	.049	.026	.074
문항29	.151	.053	-.058	.233	.134	-.013	.059	<u>.709</u>	.037	.245	.114	.074
문항30	.102	.020	.113	.188	.031	.139	.139	<u>.745</u>	.093	.164	.038	-.100
문항31	.279	.118	.332	.023	.189	<u>.614</u>	-.025	.078	.158	.127	.113	-.075
문항32	.209	.093	.063	.110	.132	<u>.716</u>	.168	.189	.013	.049	.046	-.049
문항33	.278	.055	.027	.114	.123	<u>.765</u>	-.013	.004	.151	.107	.032	.054
문항34	.294	.083	.162	.149	.297	<u>.667</u>	.153	.000	.108	.092	.053	.072
문항35	.288	.264	<u>.412</u>	.145	.203	.280	.207	.048	.066	-.018	.109	.015
문항36	<u>.748</u>	.168	.222	.203	.041	.180	.186	.117	.237	.090	.024	-.153
문항37	<u>.762</u>	.077	.160	.111	.171	.162	.101	.150	.135	.078	.013	-.235
문항38	<u>.597</u>	.012	-.029	.157	.204	.152	.137	.296	.109	.052	.164	.044
문항39	<u>.682</u>	.101	.119	.196	.171	.093	.101	.206	.159	.164	-.027	-.089
문항40	<u>.673</u>	.098	.101	.125	.208	.179	.094	.125	.227	.212	.168	-.001
문항41	.365	-.036	-.011	.132	-.065	.014	.211	.145	<u>.506</u>	.130	.271	-.037
문항42	<u>.482</u>	.034	-.068	.187	-.025	-.011	.121	.210	.398	.102	.313	.008
문항43	.230	.089	.142	-.034	.081	.234	.054	.181	<u>.662</u>	-.026	.048	.170
문항44	.166	.081	.102	.033	.010	.083	.020	.020	<u>.782</u>	.026	.045	-.036

측정 변인	구인1 (자아실현 +즐거움)	구인2 (지위)	구인3 (권한)	구인4 (원만함)	구인5 (전문성)	구인6 (도전)	구인7 (인정)	구인8 (안정)	구인9 (균형)	구인10 (보상)	구인11 (기여)	구인12
문항45	.247	.065	-.006	.058	.106	.053	.061	.024	.807	.158	-.087	-.041
문항46	.136	.137	.174	.228	.158	.053	.683	.266	.127	-.010	.015	.007
문항47	.183	.144	.071	.283	.183	.126	.741	.153	.114	.077	.146	-.132
문항48	.137	.137	.224	.268	.238	.038	.777	.000	.008	.132	.144	.103
문항49	.183	.248	.297	.355	.232	.133	.407	.074	.065	.088	.178	.092
문항50	.155	.246	.246	.104	.470	.222	.359	.116	.221	.134	.132	.125
문항51	.102	.050	.105	.794	.257	.046	.144	.163	.116	.152	.088	-.027
문항52	.102	.136	.164	.788	.226	.140	.217	.130	.071	.147	.077	-.043
문항53	.229	.134	.095	.738	.198	.151	.201	.179	-.019	.082	.064	-.058
문항54	.267	.220	.213	.480	.026	.121	.172	.149	.083	-.081	.002	.138
문항55	.256	.117	.109	.713	.072	.032	.124	.183	.003	.052	.216	.090
문항56	.290	.261	.123	.431	.250	.134	.261	.150	.015	.044	.429	-.064
문항57	.244	.114	.286	.352	.241	.120	.147	.097	.025	.121	.634	.008
문항58	.391	.179	.294	.150	.136	.181	.201	.082	.105	-.111	.296	.012
문항59	.317	.150	.276	.247	.180	.179	.237	.088	.094	.039	.393	-.035
문항60	.196	.043	.244	.270	.189	.122	.339	-.012	.146	.031	.455	.107
고유값	22.231	4.194	3.382	3.343	2.208	1.813	1.623	1.532	1.327	1.202	1.112	1.044
설명변량	11.244	7.907	7.656	7.53	6.640	5.369	5.003	4.872	4.747	4.058	2.834	1.317
누적변량	11.244	19.151	26.807	33.960	40.600	45.970	50.973	55.845	60.592	64.651	67.485	68.802

주 1) KMO=.904, Bartlett 구형성 검증 유의확률 $p<.000$

2) 요인추출방법: 최대우도

3) 회전방법: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스

<부록 4-7> 경력성공 성취도 인식의 확인적 요인분석 결과 (N=160)

측정변인	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	t	개념신뢰도 (C.R.)	분산추출지수 (AVE)
보상						
문항1	1.000	0.883	-	-	.680	.568
문항2	1.013	0.895	0.067	15.149***		
문항3	0.753	0.629	0.085	8.825***		
문항4	0.758	0.666	0.079	9.558***		
문항5	0.791	0.647	0.086	9.178***		
지위						
문항6	1	0.740	-	-	.912	.680
문항7	1.338	0.914	0.111	12.057***		
문항8	1.402	0.946	0.112	12.49***		
문항9	1.161	0.872	0.101	11.441***		
문항10	0.882	0.602	0.116	7.634***		
권한						
문항11	1.000	0.782	-	-	.931	.731
문항12	1.178	0.884	0.093	12.660***		
문항13	1.166	0.891	0.091	12.810***		
문항14	1.143	0.883	0.090	12.639***		
문항15	1.07	0.829	0.092	11.644***		
전문성						
문항16	1.000	0.744	-	-	.881	.599
문항17	1.101	0.844	0.103	10.667***		
문항18	1.137	0.818	0.110	10.316***		
문항19	0.921	0.786	0.093	9.882***		
문항20	0.878	0.664	0.106	8.257***		
자아실현						
문항21	1.000	0.796	-	-	.922	.702
문항22	1.097	0.830	0.092	11.953***		
문항23	1.232	0.895	0.093	13.276***		
문항24	1.231	0.852	0.099	12.387***		
문항25	1.192	0.813	0.103	11.620***		
안정						
문항26	1.000	0.723	-	-	.789	<u>.443</u>
문항27	0.712	<u>0.433</u>	0.141	5.067***		
문항28	0.941	<u>0.460</u>	0.175	5.391***		
문항29	1.172	0.816	0.125	9.350***		
문항30	1.093	0.793	0.12	9.143***		

측정변인	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	t	개념신뢰도 (C.R.)	분산추출지수 (AVE)
도전						
문항31	1.000	0.783	-	-	.867	.570
문항32	1.064	0.756	0.107	9.914***		
문항33	1.039	0.788	0.100	10.415***		
문항34	1.115	0.837	0.100	11.166***		
문항35	0.831	0.586	0.112	7.398***		
즐거움						
문항36	1.000	0.869	-	-	.921	.701
문항37	1.072	0.866	0.073	14.785***		
문항38	0.845	0.743	0.074	11.351***		
문항39	0.993	0.846	0.070	14.151***		
문항40	0.937	0.856	0.065	14.445***		
균형						
문항41	1.000	0.720	-	-	.850	.531
문항42	0.909	0.699	0.112	8.126***		
문항43	1.045	0.727	0.124	8.432***		
문항44	1.051	0.722	0.125	8.374***		
문항45	1.102	0.775	0.123	8.940***		
인정						
문항46	1.000	0.776	-	-	.895	.633
문항47	0.886	0.856	0.076	11.714***		
문항48	0.971	0.876	0.081	12.030***		
문항49	0.871	0.751	0.087	9.981***		
문항50	0.814	0.705	0.088	9.261***		
원만함						
문항51	1.000	0.881	-	-	.909	.671
문항52	1.023	0.913	0.061	16.870***		
문항53	0.923	0.871	0.060	15.322***		
문항54	0.892	0.596	0.107	8.374***		
문항55	0.948	0.794	0.074	12.899***		
기여						
문항56	1.000	0.798	-	-	.877	.590
문항57	1.011	0.823	0.088	11.488***		
문항58	1.064	0.696	0.114	9.296***		
문항59	0.978	0.782	0.091	10.761***		
문항60	0.968	0.734	0.098	9.924***		

주 1) 적합도 지수: $\chi^2=1.984(df=1644, p=.000)$, RMR=.067, RMSEA=.079, TLI=.782, CFI=.798, PRATIO=.929

2) 유의도: * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

<부록 4-8> 경력성공 성취도 인식 측정도구의 잠재변인 간 상관(N=160)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. 보상	-											
2. 지위	.469	-										
3. 권한	.461	.672	-									
4. 전문성	.409	.404	.539	-								
5. 자아실현	.431	.355	.596	.691	-							
6. 안정	.692	.316	.380	.332	.363	-						
7. 도전	.437	.376	.539	.632	.737	.324	-					
8. 즐거움	.511	.368	.524	.592	.831	.502	.653	-				
9. 균형	.396	.232	.305	.309	.565	.369	.441	.646	-			
10. 인정	.433	.481	.604	.669	.518	.453	.507	.546	.404	-		
11. 원만함	.461	.379	.494	.612	.485	.543	.463	.525	.332	.682	-	
12. 기여	.430	.475	.666	.686	.689	.446	.602	.656	.439	.763	.726	-

[부록 5] 본조사 도구

사무직 근로자의 경력성공에 대한 연구

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 소중한 시간 내어 주셔서 깊은 감사의 말씀 드립니다.

저는 현재 우리나라 사무직 근로자의 경력성공에 대한 연구를 수행하고 있습니다. 본 설문지는 우리나라 사무직 근로자의 경력성공에 대한 인식과 그에 영향을 미칠 수 있는 개인의 상황적 변인을 파악하기 위해 설계된 것입니다.

설문지는 총 6면이며, 응답하는데 걸리는 **소요시간은 약 10분**입니다. 조사결과는 통계법 8조에 의거하여 익명으로 처리될 것이며, 통계법 13조 2항에 의거하여 오직 연구를 위한 자료로만 사용될 것임을 약속드립니다.

또한 응답하지 않은 문항이 하나라도 있으면, 해당 설문지는 분석에 사용할 수 없으니

한 문항도 빠짐없이 응답하여 주시기를 부탁드립니다. 귀하의 솔직하고 성의 있는 응답은 향후 사무직 근로자들의 경력성공과 관련된 연구에 매우 의미 있는 자료가 될 것입니다.

아울러, 응답과 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래의 연락처로 연락해 주십시오.

끝으로 늘 건강과 행복이 가득하시길 기원하며, 바쁘신 중에도 불구하고 귀중한 시간을 내어 주셔서 거듭 감사의 말씀을 드립니다.

2015년 4월

서울대학교 대학원 농산업교육과

지도교수 : 이 찬

박사과정 : 이재은

I. 경력성공 준거에 대한 인식

다음은 귀하가 경력성공을 어떻게 평가하는 지에 대해 묻고 있습니다. 각 문항을 잘 읽고 해당문항이 자신의 경력성공을 평가하는데 얼마나 **중요하다고** 느끼는지, 해당문항에 대해 얼마나 **성취했다고** 생각하는지 해당란에 ✓ 표를 하여 주시기 바랍니다.

나의 경력성공을 평가하는 데 있어 아래 기준은	나에게 얼마나 중요한가?					현재 얼마나 달성했는가?				
	전혀 중요하지 않다	중요 하지 않다	보통 이다	중요 하다	매우 중요 하다	전혀 만족 하지 않다	만족 하지 않다	보통 이다	만족 하다	매우 만족 하다
1 일을 통해 만족할 만한 급여(연봉)와 보너스를 받는다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2 일하는 가치만큼 충분한 물질적인 보상을 받는다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3 만족할 만한 수준의 복지 혜택을 받는다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4 일을 통해 충분한 물질적 보상을 얻는다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5 조직 내에서 적절한 시기에 승진한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6 조직 내에서 동료보다 빠르게 승진한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
7 조직 내에서 동료보다 높은 지위에 도달한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
8 조직 내에서 현재보다 더 높은 지위로 이동한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
9 더 높은 지위를 제공하는 조직으로 이동한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
10 조직 내 공식적인 권한을 갖는다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
11 조직 내 영향력을 행사할 수 있는 권한이 있다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
12 조직 내 중요한 의사결정 권한이 주어진다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
13 조직에서 핵심적인 의사결정을 담당한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
14 조직 내 사람들에게 영향을 미치고 통제한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
15 직무와 관련된 전문능력을 발휘할 수 있는 기회를 갖는다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
16 자신의 분야에서 경쟁력 있는 역량을 보유한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
17 자신의 분야에서 전문가가 된다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
18 자신의 분야에서 탁월한 업무수행 능력을 발휘한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
19 전문성을 높이기 위해 지식과 기술을 지속적으로 축적한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
20 직업활동을 통해 삶의 목적을 달성한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
21 일을 통해 자신을 표현한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
22 일을 통해 잠재력을 개발한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
23 경력개발을 통해 자신의 정체성을 확립한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
24 경력기간 동안 안정적인 수입을 갖는다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
25 직장에서 정년까지 고용이 보장된다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

I. 경력성공 준거에 대한 인식(계속)

나의 경력성공을 평가하는 데 있어 아래 기준은	나에게 얼마나 중요한가?					현재 얼마나 달성했는가?				
	전혀 중요하지 않다	중요하다	보통이다	중요하다	매우 중요하다	전혀 만족하지 못하다	만족하지 못하다	보통이다	만족한다	매우 만족한다
문 항										
26 필요한 지출을 충당할 수 있는 최소한의 수입을 유지한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
27 일을 통해 안정적인 생활을 영위한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
28 새롭고 혁신적인 방법으로 일한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
29 다수의 프로젝트나 서비스 및 기술 개발 등 광범위한 업무를 수행한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
30 지속적으로 새로운 업무 분야에 도전한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
31 문제해결을 위해 기존 방식과 다른 새로운 접근을 취한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
32 일을 통해 행복감을 느낀다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
33 자신이 좋아하는 일을 한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
34 자신의 일을 가치있게 생각한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
35 자신의 직무에 만족한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
36 흥미를 갖고 있는 직무를 수행한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
37 일과 가정생활을 조화롭게 유지한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
38 일 뿐만 아니라 개인적인 삶에서도 행복감을 느낀다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
39 자기개발에 충분한 시간을 투자한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
40 일을 하면서 건강도 함께 유지한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
41 일을 하면서 여가, 취미생활 등 개인적 삶을 즐긴다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
42 상사에게 직무수행에 대한 긍정적인 피드백을 받는다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
43 함께 일하는 동료에게 자신의 역량을 인정받는다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
44 조직 내에서 자신의 업무성과에 대해 인정받는다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
45 조직 내·외의 관련 전문가에게 자신의 역량을 인정받는다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
46 동료들과 좋은 관계를 유지하며 일한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
47 조직 내 동료들에게 호감을 얻는다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
48 일을 통해 형성한 인간관계를 원만하게 유지한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
49 자신을 지원하고 이끌어주는 상사와 함께 일한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
50 업무수행 과정에서 어려움을 겪을 때 도움을 구할 동료나 상사가 있다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

I. 경력성공 준거에 대한 인식(계속)

나의 경력성공을 평가하는 데 있어 아래 기준은	나에게 얼마나 중요한가?					현재 얼마나 달성했는가?				
	전혀 중요하지 않다	중요 하지 않다	보통 이다	중요 하다	매우 중요 하다	전혀 만족 하지 않다	만족 하지 않다	보통 이다	만족 하다	매우 만족 하다
51 업무수행을 통해 조직의 성공에 기여한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
52 조직 내 문제를 해결하는 데 기여한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
53 자신의 일을 통해 사회에 기여한다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
54 자신의 일을 통해 조직 내 동료들의 발전에 도움을 준다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
55 자신의 일을 통해 타인에게 긍정적인 영향을 미친다	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

II. 경력성공 준거의 우선순위

다음은 귀하가 자신의 경력성공을 평가할 때 어떠한 기준을 중요하게 생각하는지 그 우선순위를 묻고 있습니다. 각 문항을 잘 읽고 가장 중요하다고 생각하는 순서대로 1위부터 12위까지 순위를 숫자로 기입해 주시기 바랍니다.

구분		우선 순위
1	보상: 조직에서 만족할 만한 수준의 연봉, 부가혜택 등 물질적 대가를 받는 것	() 위
2	지위: 조직에서 만족할 만한 수준의 직위를 획득하는 것	() 위
3	권한: 조직 내 영향력을 행사할 수 있는 합법적 권한을 갖는 것	() 위
4	전문성: 지속적인 학습과 경험을 축적하여 직무 분야에서 최고 수준의 역량을 발휘하는 것	() 위
5	자아실현: 개인의 가능성과 잠재력을 발휘하여 개인의 경력 정체성을 확립하는 것	() 위
6	안정: 직업, 직무, 조직의 안전성을 바탕으로 안정적인 경력을 유지하는 것	() 위
7	도전: 지속적으로 새로운 분야를 탐색하여 새롭고 혁신적인 방식으로 일하는 것	() 위
8	즐거움: 좋아하고 가치있게 느끼는 일을 하며 일을 통해 만족과 행복감을 느끼는 것	() 위
9	균형: 일과 개인적 삶을 함께 조화롭게 영위하는 것	() 위
10	인정: 동료, 상사, 조직으로부터 개인의 업적과 역량에 대해 긍정적으로 인식되는 것	() 위
11	원만함: 일을 통해 형성한 동료, 상사, 고객 등의 인간관계를 긍정적으로 유지하는 것	() 위
12	기여: 일을 통해 동료와 조직의 발전에 이바지하는 것	() 위

Ⅲ. 직무특성

다음은 귀하가 현재 수행하고 있는 직무의 특성을 묻고 있는 문항입니다. 각 문항을 잘 읽고 귀하의 직무와 가장 가깝다고 생각하는 응답란에 ✓ 표를 하여 주시기 바랍니다.

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1 업무를 진행하는 데 필요한 시간계획을 내가 정할 수 있다	①	②	③	④	⑤
2 직무수행 시 과업의 순서를 내가 결정할 수 있다	①	②	③	④	⑤
3 어떻게 일을 할지 내가 계획할 수 있다	①	②	③	④	⑤
4 업무 진행과 관련하여 개인적으로 시도하거나 판단할 기회가 있다	①	②	③	④	⑤
5 내 스스로 많은 의사결정을 할 수 있다	①	②	③	④	⑤
6 의사결정과 관련하여 나에게 중요한 자율권이 있다	①	②	③	④	⑤
7 업무를 완수하는데 사용할 구체적인 방법을 스스로 결정할 수 있다	①	②	③	④	⑤
8 일하는 방식에 있어 독립적이고 자유로운 기회가 있다	①	②	③	④	⑤
9 일이 진행되는 방식에 대해 스스로 결정할 수 있다	①	②	③	④	⑤
10 다른 사람들이 일을 끝내려면 내 일이 먼저 끝나야 한다	①	②	③	④	⑤
11 다른 사람들의 직무는 내 직무에 직접적으로 연관되어 있다	①	②	③	④	⑤
12 내 일이 끝나지 않으면 다른 사람들의 일도 끝나지 않는다	①	②	③	④	⑤
13 내 직무 활동은 다른 사람들의 직무에 많은 영향을 받는다	①	②	③	④	⑤
14 내 직무를 완수하는 것은 다른 사람들의 직무와 관련된다.	①	②	③	④	⑤
15 내 일은 다른 사람의 일이 끝나지 않으면 끝나지 않는다.	①	②	③	④	⑤

Ⅳ. 경력 단계

다음은 귀하의 현재 경력단계를 묻고 있습니다. 아래에 기술된 내용을 잘 읽고 귀하의 경력 단계를 가장 잘 나타내는 한 가지를 선택하여 주시기 바랍니다.

	경력단계에 대한 설명	선택란 (O 또는 ✓ 표)
1	경력형성기: 나는 현재 직무와 조직을 탐색하는 단계에 있으며 직무에 필요한 교육을 이수하고 학습하는데 관심을 갖고 있다	①
2	경력성장기: 현재 주요 관심사는 선택한 직업에 안정적으로 정착하는 것이다. 나는 현재의 직업에서 직무, 지위 등을 공고히 하는데 관심을 갖고 있다	②
3	경력성숙기: 나는 지금까지의 활발한 경력활동을 바탕으로 직업적 인정기에 있다. 현재 내 관심은 전문 영역에서 내 직업능력을 지속적으로 유지하는 것이다.	③
4	경력은퇴기: 현재 나는 적절한 은퇴시기를 고민하며 일을 대체할 취미활동을 발견하고 은퇴 후 생활을 계획하는데 관심을 갖고 있다.	④

V. 일반적 특성

다음은 귀하의 일반적인 사항에 대한 질문입니다. 각 문항을 잘 읽고 해당 번호에 ✓ 표를 하여 주시거나 정확한 숫자를 기입해 주시기 바랍니다. 귀하가 응답한 일반적인 사항은 단지 자료의 분석에만 사용되며, 개인정보는 절대 유출되지 않습니다.

1. 귀하의 성별은? ① 여성 ② 남성
2. 귀하의 연령은? 만 ()세
3. 귀하의 결혼여부는? ① 미혼 ② 기혼 ③ 비혼 (이혼, 사별 등)
4-1. 귀하의 배우자 취업상태는? ① 미취업 ② 취업
4. 귀하의 자녀수는? ① 자녀없음 ② 1명 ③ 2명 ④ 3명 ⑤ 4명 이상
5. 귀하의 최종 학력은? ① 고졸 이하 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 석사 졸 ⑤ 박사 졸
6. 귀하의 아버지의 최종 학력은? ① 고졸 이하 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 석사 졸 ⑤ 박사 졸
7. 귀하의 어머니의 최종 학력은? ① 고졸 이하 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 석사 졸 ⑤ 박사 졸
8. 귀하의 현 직장 근무 기간은? ()년 ()개월
9. 귀하의 전체 경력 기간은? ① ()년 ()개월 ② 위와 동일함
10. 귀하의 군 복무 여부는? ① 미필 ② 군필
11. 귀하의 이직 경험은? ① 없음 ② 있음
12. 귀하의 향후 1년 내 구체적인 이직 계획은? ① 있음 ② 없음
13. 귀하의 고용 형태는? ① 비정규직 ② 정규직

14. 귀하의 직급은?

① 사원 ② 대리 ③ 과장 ④ 차장 ⑤ 부장 ⑥ 임원 이상

15. 귀하의 연봉 수준(단위: 만원)은?

① 3000 미만 ② 3000~4000 미만 ③ 4000~5000 미만 ④ 5000~6000 미만
⑤ 6000~7000 미만 ⑥ 7000~8000 미만 ⑦ 8000~9000 미만 ⑧ 9000 이상

16. 귀하의 담당 직무는?

① 사업관리 ② 기획 ③ 인사/노무/교육 ④ 재무/회계 ⑤ 생산/품질 ⑥ 총무/전산/구매
⑦ 영업/마케팅 ⑧ 법무/감사 ⑨ 연구개발 ⑩ 기타 ()

17. 귀하가 속한 기업의 규모는?

① 중소기업 (상시 근로자수 300명 미만) ② 중견기업 (상시 근로자수 300명~1000명)
③ 대기업 (상시 근로자수 1000명 이상) ④ 기타 ()

18. 귀하가 속한 기업의 업종은?

① 제조업 ② 교육 서비스업 ③ 건설업 ④ 도매 및 소매업 ⑤ 사업시설관리 및 사업지원 서비스업
⑥ 전문 과학 및 기술 서비스업 ⑦ 운수업 ⑧ 금융 및 보험업 ⑨ 출판 영상 방송통신 및 정보서비스업

19. 귀하가 속한 기업의 구분은? ① 공기업 ② 민간기업

20. 귀하가 속한 기업의 상장여부는?

① 거래소 상장법인 ② 코스닥 상장법인 ③ 코넥스 상장법인 ④ 상장법인 아님

【수고하셨습니다】

표시하지 않은 문항이 있을 경우, 통계적 분석이 어렵습니다.

다시 한번 표시를 빠뜨린 문항이 없는지 검토 부탁드립니다.

Abstract

A Study on the Career Success Criteria of Office workers in Korea

by Jaeun Lee

*Dissertation for the Doctor of Philosophy in Education in the
Graduate school of Seoul National University, Republic of Korea, 2015*

Major Advisor: Chan Lee, Ph. D.

The purpose of this study was to identify the career success criteria, describe the perception of career success criteria based on the degree of importance and the achievement level, and verify the achievement level and the characteristics of groups that puts the importance on career success criteria of office workers in Korea. The target population of this study was the office workers in the company listed on the Korean stock market (KOSPI, KOSDAQ, KONEX). In the survey, this study has selected Top 9 industries (manufacturing, education services, construction, wholesale and retail trade, business facilities management and business support services, professional/scientific and technical services, transportation, finance and insurance, publishing/broadcasting/communication and information services) from the entire industry for the sampling.

A questionnaire was designed to measure variables of this study. It consisted the career success criteria perception scale (importance and achievement), the demographics characteristics (gender, age, marital status, educational attainment), the career characteristics (tenure, career stage, experience of turnover, object career outcomes), and the job and organizational characteristics (job classification, firm size, industry). All of the scales were validated and had appropriate level of reliability verified by content analysis, exploratory factor analysis, reliability test, and confirmatory factor analysis.

The data were collected from April 20th to May 4th, 2015. A total of 726 out of 805 questionnaires were returned (response rate, 90.2%). After the data cleaning, 714 questionnaires were used for the analysis (effective response rate, 88.6%). These data were analyzed through descriptive statistics, correlation analysis, exploratory factor analysis (EFA), confirmatory factor analysis (CFA), chi-square (χ^2) test, and t-test. The whole process of the data analysis was accomplished by using the SPSS 22.0, AMOS 18.0, and SmartPLS 3.0 program.

The findings of this study were as follows. First, the model of career success criteria developed on this study was valid. Korean white collars' career success criteria were: reward, rank, authority, expertise, self-realization, security, challenge, enjoyment, balance, recognition, amicability, and contribution. In addition, it was proved that the fifty five items of four areas were also adequate. Second, Korean office workers recognized the importance of the expertise(4.32), reward(4.23), balance(4.17), and recognition(4.13) criteria, and the achievement of the amicability(3.63), recognition(3.41), expertise(3.36), security(3.36), contribution(3.32) criteria relatively high. Third, the highest level of the gap between the importance and the achievement was balance(1.08), and the expertise(0.96), reward(0.90), and authority(0.85) were followed. On the other hand, the criteria of balance, enjoyment, reward, expertise, security, recognition, and amicability were located in the second quadrant which was the area intervention preferentially required. Fourth, the differences of the related characteristics (gender, generation, marital status,

educational attainment, tenure, career stage, experience of turnover, object career outcomes, job classification, firm size, industry) from the groups in accordance with the level of importance perception of each career success were significant. Fifth, the average level of the achievement perception of each career success criteria was satisfactorily high on the group with high degree of importance perception.

Based on the findings of this study, the following conclusions were acknowledged. First, Korean office workers' career success criteria were identified as reward, rank, authority, expertise, self-realization, security, challenge, enjoyment, balance, recognition, amicability, and contribution. It has implication to develop the multidimensional career success as a measurable state by using the authority, self-realization, security, challenge, recognition, and contribution criteria that were merely utilized in previous quantitative researches on the subjective career success. Second, Korean office workers' twelve career success criteria consist of four areas, such as external achievement, internal achievement, internal affect, and external affect. It needs to repeatedly check the validity of the career success model through different research targets and different methods of research. Third, there is a need to consider the perception on the degree of importance of career success criteria when the career success is measured. In other words, it is necessary to measure the individuals' achievement based on their own perceptions of achievement level, as they have different significations on different career success criteria. Fourth, Korean office workers recognize the expertise, reward, balance, and recognition as a important criteria to assess the career success. Therefore, it is important to consider these criteria when setting the objectives of the career development programs designde for the office workers in Korea. Fifth, it is necessary to conduct a specific intervention to boost the career success for the groups with low perception on achievement level and for the criteria with low perception on achievement level of career success. Because organizational resources

are limited, organizations will have to prepare a plan to more effectively manage the internal emotions area of criteria, such as enjoyment or balance. Sixth, there is a need for a consideration on the differences of characteristics of the groups, which were divided based on the level of perception on the degree of importance in accordance with career success criteria, when stimulating the career success of the Korean office workers.

This study suggests some recommendations for the future resesarch. First, there is a need of the study on the interaction between the related variables whthin the relationship between the perception of career success and the related variables. Second, it is necessary to perform qualitative studies that question why the perception of career success differs depending on the various related characteristics. Third, in addition to this study, it is required to verify the validity of career success model for the variety of job, industries, target ages, etc. Fourth, the research to develop the subjective career success scale that combines the importance and achievement recognition is needed. Fifth, the longitudinal study on how to change the perception of career success criteria is needed. Sixth, there is a need for the consideration of the relative degree of importance in relation to the measurement of the importance perception of career success criteria. Seventh, an additional empirical research is recommended, which is on whether the career success causes the positive attitude and actions within the organization.

Key words: Career success, Career success criteria, Related characteristics,
Perception of importance, Perception of achievement,
Office workers,

Student Number: 2011-31016